ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE ANTROPOLOGÍA

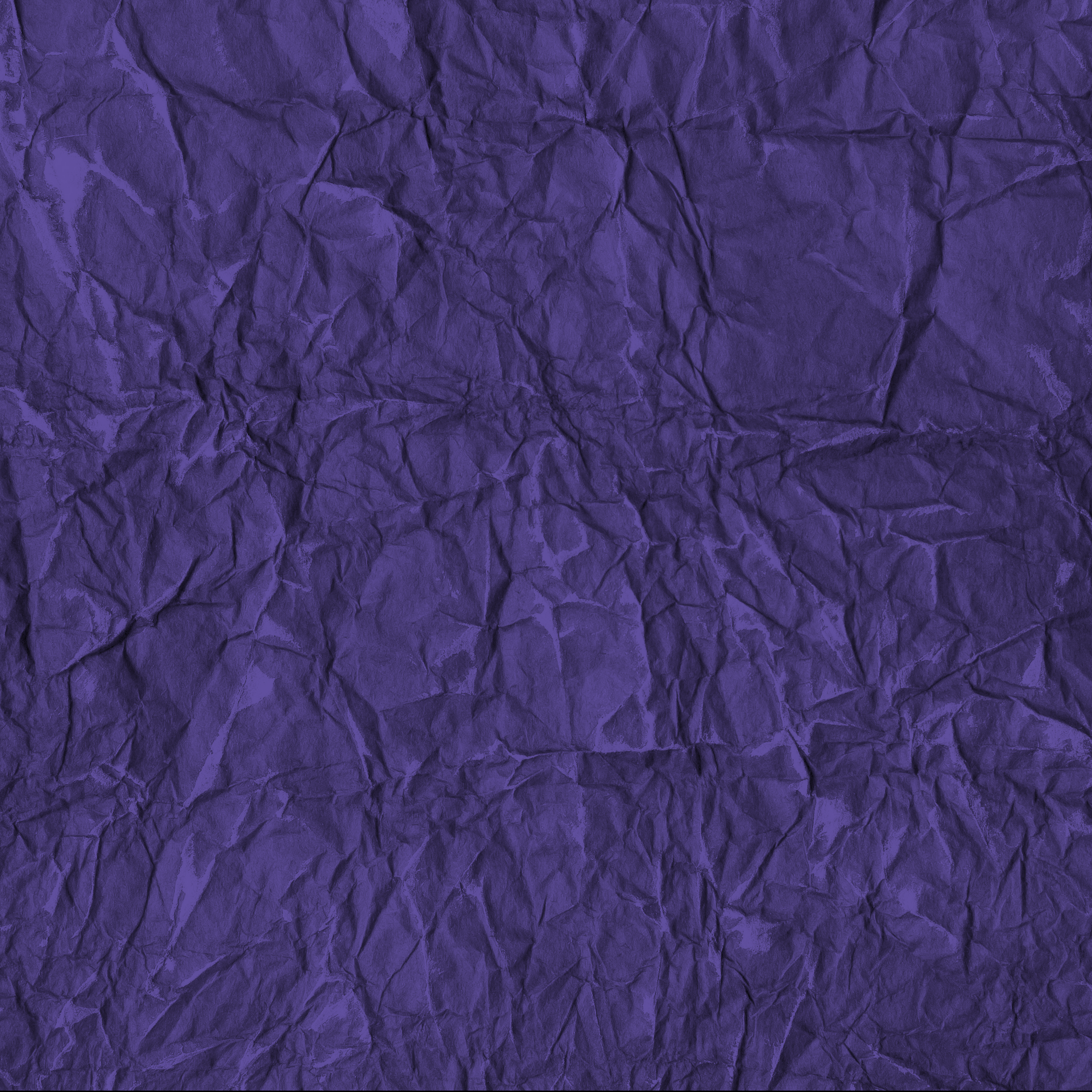
A ESPALDAS DEL TRABAJO

La antropología frente a sus mundos laborales

a través de las personas **egresadas de la Universidad del Rosario**



2022



A ESPALDAS DEL TRABAJO

La antropología frente a sus mundos laborales a través de las personas **egresadas de la Universiad del Rosario**

Una investigación en proceso del grupo de interés ***Profesionalización y contextos laborales de los y las antropólogas en Colombia*** de la Asociación Colombiana de Antropología.



Título: A espaldas del trabajo: La antropología frente a sus mundos laborales a través de las personas egresadas de la Universidad del Rosario

Investigación del Grupo de Interés 'Profesionalización y contextos laborales de los y las antropólogas en Colombia' de la Asociación Colombiana de Antrología - ACANT.

observatoriolaboral.acant@gmail.com
acant.net/grupos-de-interes/observatorio-laboral/

Editado en Medellín, Colombia, para la web.
2022.

Autoras del informe (orden alfabético):

Nataly Cardozo García
Sergio Contreras Vélez
Alejandra Garzón Amador
Nicholas Güecha González
Isis Sofía Parra Ospina
Angie Tatiana Valencia

Edición y diagramación:

Sergio Contreras Vélez

Transcripción entrevistas:

María Camila Otálvaro

Integrantes del grupo (orden alfabético):

Nataly Cardozo García
Sergio Contreras Vélez
Diana Marcela Escobar Montoya
Alejandra Garzón Amador
Juan Pablo Godoy Cortés
Nicholas Güecha González
Daniela Lozada Avellaneda
Manuela Marín
Isis Sofía Parra Ospina
Angie Tatiana Valencia

La Asociación Colombiana de Antropología (ACANT) busca promover, aplicar y divulgar el saber de la antropología, como disciplina de la ciencias sociales especializada en el conocimiento de la cultura, que involucra la complejidad y diversidad de la vida humana. Nace como una inicativa para fortalecer el desarrollo profesional de la Antropología en Colombia, crear redes y lograr la incidencia de nuestra disciplina ante los desafíos de la realidad nacional. Retoma el legado de la antigua Sociedad Colombiana de Antropología, con el objetivo de incentivar el intercambio de ideas y promover intereses y proyectos comunes de quienes trabajamos en este campo del conocimiento. Busca convocar a estudiantes y profesionales alrededor de la reflexión y el fortalecimiento de la profesión, pero sobretodo pretende posicionar la incidencia de la antropología en el ámbito público frente a los desafíos de la realidad del país y del mundo contemporáneo.



ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE
ANTROPOLOGÍA

Agradecimientos



Este informe es y ha sido un proyecto colectivo. Desde el día cero hemos contado con una generosa red de colegas y pares que han estado prestes a echarnos una mano, darnos un concepto y abrirnos sus vidas para la construcción de la primera piedra en un largo camino investigativo. Gracias a todes por animarse a acompañarnos en este salto al vacío y por mostrarnos que la juntanza gremial y esperanzada es posible.

Les va un guiño a todes les que han sostenido esta Asociación contra viento y marea, pese a la alergia gremial que nos tenemos, especialmente a Mauricio Caviedes y Margarita Granados que nos han permitido ampararnos bajo esta sombrilla. A todes les colegas de la Universidad del Rosario que sacaron de su tiempo para llenar una encuesta horriblemente larga, y a les que sacaron horas (incluso en navidad) para respondernos preguntas. A Javier Giraldo, Angélica Franco Gamboa, Angela Patricia Melo, Nicolás Pinzón Harker y otres colegas en el anonimato que nos ayudaron como pares y expertes en los primeros intentos de encuesta. A les docentes del Rosario con los que hablamos, que nos animaron con esta investigación. A Víctor González por iluminarnos el camino del oscuro arte de jugar los números. Y a todes les que han pasado por este grupito de trabajo, tan loco y tan arrebatado.



Índice



ENTENDERNOS PARA TRANSFORMARNOS



01 Introducción

Este informe es duro de leer y, así mismo, fue duro de componer. Es el final de un camino convulso de formación e investigación por nuestra parte que recoge una gran frustración de decenas de colegas en medio de su tránsito en el ejercicio de la antropología y arqueología y sus diversas realidades laborales. Es una cartilla que contiene los resultados de la investigación realizada por el grupo de interés Profesionalización y contextos laborales de los y las antropólogas en Colombia de la Asociación Colombiana de Antropología (ACANT) realizada durante el 2021. Esta búsqueda estuvo enfocada en conocer más sobre los mundos de les egresades del pregrado en antropología de la Universidad del Rosario. Es también el piloto de una encuesta más amplia y más ambiciosa que proyectamos a escala nacional, así como la primera piedra en un largo camino hacia nuestro sueño de consolidar un Observatorio Laboral para las antropologías que vivimos y las que, como se evidencia en este informe, sufrimos.

Honestamente, esperábamos encontrar menos. Aunque teníamos algunas intuiciones desde nuestras experiencias de que íbamos a encontrar problemas y una que otra frustración, nos dimos una gran sorpresa al encontrar un panorama tan duro. Estos resultados tienen que interpelar las estructuras académicas, pues sus hallazgos son un aporte importante a transformar lo que conocemos sobre el mundo laboral de la antropología. Una luz sobre un panorama no tan conocido que implica retos concretos para el gremio y abre la puerta a nuevas investigaciones que puedan profundizar en las problemáticas de les antropologues en Colombia.

Nuestros hallazgos se encuentran consignados en siete capítulos, divididos en tres momentos: en el primer momento les contamos quiénes somos, las razones que motivaron este proyecto y hacia dónde dirigimos este proceso colectivo. Hacemos un recorrido por investigaciones anteriores que aportan luces sobre lo que somos como antropólogues y qué sabemos sobre los mundos laborales de la antropología en Colombia en tiempos recientes.

En el segundo momento hacemos una breve contextualización sobre el programa de antropología de la Universidad del Rosario y el perfil

de quienes egresan, explicando las metodologías que usamos para conducir el desarrollo de esta investigación.

El tercer momento se enfoca en describir y analizar los resultados obtenidos, lo que se hace en diez apartados. El primero de ellos es la caracterización sociodemográfica de las personas encuestadas. El segundo y tercero consignan lo encontrado sobre las conexiones de la formación académica con las realidades del mundo laboral y las tensiones que se tejen entre ambos universos. Por su parte, los apartados cuatro, cinco y seis, indagan sobre las trayectorias laborales de les colegas desde las experiencias vividas, los rangos salariales y los periodos de inactividad laboral, además de las percepciones sobre empleabilidad. Los apartados siete, ocho y nueve se preguntan por las violencias basadas en género, el acoso laboral y las afectaciones laborales de les egresades de URosario. Finalmente, recogemos y elaboramos unas recomendaciones que sugerimos al departamento de antropología de la Universidad del Rosario, a sus egresades, a les colegas en general, a la Asociación Colombiana de Antropología y a nosotres como grupo de interés.

Aunque se trate, por lo pronto, del piloto de una investigación más amplia, creemos que estos resultados desde ya deben informar las agendas de reflexión y transformación de nuestras realidades profesionales más allá de la Universidad del Rosario. Pese a todos los obstáculos, estas páginas contienen experiencias, problemas y exigencias que son claves en cualquier diagnóstico de la disciplina que habitamos. Así mismo, esperamos que caigan en tierra fértil por parte de esta institución, ya que les colegas apuntan a varios problemas importantes en su paso por ella que les han generado una cantidad tremenda de frustración. Pero así como denuncian y exigen, también señalan las palancas que habría que mover para los cambios que se desean desde todos los estamentos que hacen parte de la comunidad.

Por último, tenemos una claridad para hacer: nuestra investigación es un intento por hacer transversal un enfoque de género en este tipo de ejercicios. Esto quiere decir que la metodología estuvo diseñada para adentrarse en las dinámicas invisibilizadas y las violencias silenciadas dentro del panorama profesional con un énfasis en violencias basadas en género hacia mujeres y personas disidentes de los marcos en este sentido, sin llegar a revictimizar o abrir procesos de denunciar que la encuesta no tenía herramientas para gestionar. Este punto no fue sólo una apartado de la encuesta, sino que estuvo presente en un número importante de las preguntas del formulario y los guiones de entrevista.

Esto también implica (como ya habrán notado) que tomamos la decisión de no usar el género gramatical masculino que tiene por defecto el español, ni referirnos en todos los casos a “las y los” antropólogos, puesto que en nuestra encuesta hubo participación de personas que no se reconocen en estos marcos. Creemos que este tipo de documentos debería ir en consecuencia con nuestras posturas sobre la apertura de posibilidades hacia la diferencia, aún más siendo un informe precisamente sobre y para nuestro gremio. Por esto, usamos la “e” dentro del género gramatical de los sustantivos. No lo concebimos como una imposición y no necesariamente queremos que se use de aquí en adelante en cuando informe, infografía y tesis se produzcan; para nosotres la “e” es un performance ético-político para señalar desigualdades[1] dentro de una disciplina que sí que las tiene.

1 de Frono, Juan y Tatyana Zambrano. “Una “e” en cuarentena”. Alianza: El poder de la cultura.

02. Sobre nosotres

Este núcleo de trabajo dentro de la Asociación Colombiana de Antropología nace a finales del pandémico 2020, desde los afectos tejidos en las redes de estudiantes de Antropología y Arqueología a lo largo y ancho de la región. La movida desde las universidades y nuestras incertidumbres laborales terminaron por acercar a un grupo de estudiantes y egresades con inquietudes en el amplio campo de la profesionalización de la antropología y arqueología: sobre nuestros mundos laborales y las realidades invisibles en el camino que teníamos por delante.

La chispa del proyecto vino desde varios lugares en los que, curiosamente, teníamos en la cabeza un proyecto similar. Desde aquellos espacios fuimos encontrando que podíamos articular las perspectivas de transformación disciplinar y nuestras preocupaciones sobre la desconexión entre mundos académicos y profesionales dentro de una plataforma naciente: la ACANT. A pesar de algunos roces previos, decidimos apostarle a crear un grupo de trabajo dentro de esta plataforma, llamados grupos de interés, pues percibíamos que era un espacio de encuentro y escalamiento para las voces que llevaban años resaltando cambios necesarios en nuestra vida colectiva; un tercer actor autónomo de las restricciones públicas o las agendas de las instituciones de educación.

Seguimos leyendo en la Asociación el espacio perfecto para pro-mover e interpelar a un gremio que apenas comienza a existir: una figura federada, autónoma y articulada para enmarcar la construcción de los caminos colectivos que necesitamos recorrer para las antropologías y arqueologías que queremos. Una asociación que, como todo proyecto común y a pesar de las tensiones, es necesario co-construir.

Así, en febrero del 2021, nace el grupo de interés Profesionalización y contextos laborales de los y las antropólogas en Colombia como el grupo de investigación previo a la conformación de un Observatorio Laboral desde la Asociación. Este es un espacio que, con total autonomía, tiene por objetivo promover y construir investigaciones y productos encaminados a comprender, describir, analizar y mapear el desarrollo de la práctica profesional contemporánea de la Antropología en Colombia. En últimas, es un espacio de encuentro y catarsis para conspirar una gran agenda: Entendernos para transformar(nos).

Con eso en mente, hemos adelantado una revisión de las investigaciones que se han realizado sobre el campo y el ejercicio de la antropología en términos laborales, profesionales en Colombia y la región; hemos dinamizado un par de espacios de encuentro en torno a las perspectivas laborales y el ejercicio profesional en miras a las alianzas para la construcción del Observatorio Laboral[1]. Así mismo, hemos puesto en marcha el piloto de la Encuesta Laboral que es el resultado a presentar en este Informe y que está en búsqueda del diseño de un instrumento aplicable al universo de colegas que estamos disperses por todos los rincones del país.

Pero… ¿por qué específicamente lo laboral? ¿por qué sacar tiempo de nuestros propios empleos y recursos para dedicarle al inmenso trabajo que requiere un proyecto como este?

Creemos que es necesario sabernos desde lo laboral en una disciplina cuyas reflexiones más visibles han sido construidas desde las academias. Creemos que en esos vastos mundos profesionales hay certezas, conocimientos y habilidades que no necesariamente habitan en los programas de pre o postgrado en antropología y arqueología. Estos son la base del reconocimiento de lo que somos para planear políticas de cambio en nuestra formación, para generar estrategias de prevención y cuidado, herramientas ante las violencias que vivimos y para poder transformar unas condiciones laborales que pueden llegar a ser precarizadas e injustas.

Sentimos que el proyecto político en el que la Asociación desea convertirse debería ir de la mano con estas exploraciones y proyectos desde lo laboral. Por un lado, es la antropología en la práctica, en ejercicio profesional y no solo desde la reflexión, la que puede abrir nuevas visiones sobre los problemas y soluciones de los universos que habitamos. Por el otro, emprender en conjunto un proyecto político para la antropología es viable sólo cuando hay ciertas garantías que nos protegen de que la vida se nos vaya entre contratos. No hay política que pueda sostenerse sin sostener la vida misma, que es literalmente lo que está en juego con los trabajos de mierda[2] y los riesgos laborales a los que estamos expu estes. Muchos de estos empleos son directamente peligrosos para nuestra integridad física y mental, aún con la pretensión compartida por sectores gremiales y de les empleadores que pretenden que no tienen mayor efecto. Aunque pueda sonar en extremo dramático, fueron precisamente las historias laborales del horror, propias y ajenas, las que inspiraron esta articulación desde diversos lugares; una articulación que ahora se convierte en un proyecto hacia un Observatorio Laboral en Antropología.

Son estas razones por las que decidimos construir este proyecto común, que esperamos pueda emerger como un referente colectivo a la hora de entender nuestras realidades disciplinares y así, tener un piso sólido para transformarlas a través de todo tipo de reformas, políticas y cambios cotidianos. Un camino que, desde distintos rincones, ya está en marcha.

1 Nuestro evento más grande ha sido "Lo que no te cuentan con el diploma: realidades del mercado laboral en antropología y arqueología". Disponible en: https://ne-np.facebook.com/AsociacionColombiadeAntropologia/videos/964243151006816/

2 Graeber, David. Bullshit Jobs: A Theory. Simon & Schuster. 2018.


ENTENDERNOS PARA TRANSFORMARNOS •

03. Lo que (no) sabemos

Cuando, dentro de muchas de las universidades, escuchamos hablar de la historia de la antropología colombiana, se suele hacer referencia exclusivamente a la historia académica o intelectual de la disciplina, sin considerar las enormes dimensiones de lo laboral en los mundos de la antropología-arqueología.

Estas experiencias, aprendizajes y habilidades, que llegaban fragmentariamente y con bastante resistencia a los programas de antropología, se han constituido como antropologías apócrifas al decir de Mauricio Caviedes -en referencia al legado de les colegas que han trabajado junto con organizaciones indígenas[1]-. Esto quiere decir: se han convertido en antropologías sin autor conocido, atribuidas a una construcción colectiva y excluidas de ser parte de una tradición propia en términos de la disciplina. Y mientras que no todas las áreas de estas antropologías-arqueologías en su dimensión profesional tienen las mismas lógicas que las articulaciones de los colegas con los movimientos indígenas que relata Mauricio, se han constituido como amplios mundos autónomos que tienen mucho por decir y mucho por transformar a las demás áreas de nuestra disciplina.

En los últimos años, las investigaciones respecto al panorama laboral de los y las antropólogas en Colombia han girado sobre múltiples temas dentro del mercado laboral[2]. Las trayectorias profesionales y aspectos concretos de la formación han sido el objeto de investigaciones exploratorias que han intentado abrir agendas de investigación más amplias y sistemáticas. En ese sentido, han sido los pasos iniciales de un campo enorme que se está construyendo a medida que se van articulando estos resultados. Entre estos estu-

1 Caviedes, Mauricio. "Antropología apócrifa y movimiento indígena: algunas dudas sobre el sabor propio de la antropología hecha en Colombia". Revista Colombiana de Antropología, Vol. 43: 33-59. 2007.

2 Según una colega de otras tierras que se ha dedicado a investigar estos: "el mercado laboral se refiere a las relaciones sociales y laborales que se dan entre los científicos sociales y los empleadores, es decir, algo que no es perceptible a simple vista y que tiende a confundirse con los lugares donde los antropólogos tienen opciones de empleo". Letona R, Alejandra. "La investigación industrializada en la era de la flexibilidad y la precarización: las posibilidades del conocimiento, el trabajo de campo y la etnografía en la práctica profesional de la antropología". Entre Diversidades. Núm. especial: 55-89. Febrero 2016. P.57

dios se encuentran el análisis de planes de estudio dentro de los pregrados, la revisión de convocatorias laborales, entrevistas sobre trayectoria laboral de las colegas y una encuesta con muestra infinita sobre las realidades profesionales del gremio.

En este sentido, sabemos mucho más de nuestras realidades laborales que hace un par de años, pero existen aún enormes áreas grises en materia de investigación. Tenemos un mapeo preliminar de las realidades que existen en los universos disciplinares, que nos permiten construirnos una idea de los problemas que enfrentamos más allá de nuestras propias experiencias. Sin embargo, estas zonas difusas están llenas de relatos, quejas y experiencias frustradas de colegas; indicios que inundan los pasillos, buzones de entrada, redes sociales y chats de WhatsApp, una saturación que comprueba la tardanza de estas investigaciones y de las reflexiones transformadoras sobre nosotres mismes.

Una iniciativa en tiempos recientes ha intentado caracterizar el mundo laboral de la antropología en Colombia con algún grado de representatividad, desarrollada por colegas de Antropolab[3]. Esta es una red profesional que tiene como objetivo "abrir la discusión en relación al campo de la antropología aplicada en América Latina" alrededor de campos como la antropología digital, las articulaciones de antropología y diseño, antropología y políticas públicas, y aplicaciones en el marketing y la publicidad.

En el 2021, a pocos días del primero de mayo, este grupo lanzó los resultados de una encuesta online auto diligenciada, en la que participaron 306 personas a nivel nacional[4]. De las personas que respondieron, el 60.5% estaban entre los 25-34 años, y un número similar tenían como último nivel de estudios el pregrado; el 64,5% tenían un pregrado en universidad pública, con la mayor cantidad de respuestas por parte de egresades de la Universidad Nacional y Universidad del Cauca, mientras les egresades de universidad privada fueron 34.4%. En general, las respuestas estuvieron centradas en Bogotá con 42%, ya que ninguna otra ciudad tuvo más de 10% de las respuestas.

Los hallazgos de esta encuesta, aunque aún están lejos del censo que ha sido planeado como necesidad, aportan luces muy importantes para iluminar las sombras que recaen en nuestros mundos laborales y las transformaciones profesionales que ha tenido nuestra disciplina. Así, diagnosticaron que sólo el 58.8% de les encuestades estaba trabajando y que les colegas egresados de universidad privada tienen mayores índices de empleabilidad, así como los colegas que se identificaron como hombres. También afirman que, según sus resultados, la mayoría de les egresades de pregrado en institución pública tienen empleos totalmente relacionados con la antropología, mientras que sus pares de instituciones privadas reportaron que sólo el 22.8% se encontraba dentro de estos empleos.

Las colegas, según Antropolab, tienen una tendencia mayor a trabajar con ONG, mientras que los colegas se llevan la tajada en instituciones de educación. Además del género reportado, un hallazgo importante fue que la mayoría de encuestades trabajaba en empresas privadas[5] y que esta respuesta tuvo una dimensión etaria, ya que los mayores de 35 años trabajaban más con entidades guber-

3 https://www.antropolab-red.com
4 Reyes Reina, Darío, Diana Henao y Tatiana Cruz. "Mercado laboral de la antropología en Colombia. Mayo - 2021". Antropolab: Redlab de Antropología aplicada.
5 Ibid. Pp. 13.

gráfica a

Relación de trabajo con formación	Total (162)	Género (162)		Tipo Universidad Egreso (154)	
		Femenino (102)	Masculino (60)	Privada (57)	Pública (97)
Totalmente relacionado	51%	54.1%	50.0%	22.8%	70.1%
Algo relacionado	43%	39.8%	46.4%	66.7%	27.8%
Nada relacionado	6%	6.1%	3.6%	10.5%	2.1%

Debajo del promedio | Encima del promedio

Fuente: Reyes Reina, Darío, Diana Henao y Tatiana Cruz. "Mercado laboral de la antropología en Colombia. Mayo - 2021". Antropolab: Redlab de Antropología aplicada. Pp. 12.

gráfica b

Tipo de vinculación	Total (162)	Género (162)		Tipo Universidad Egreso (154)	
		Femenino (102)	Masculino (60)	Privada (57)	Pública (97)
Contrato a término indefinido	28.4%	23.5%	36.7%	38.6%	22.7%
Contrato a término fijo	24.7%	30.4%	15.0%	28.1%	22.7%
Contrato por obra o labor	21.6%	22.5%	20.%	17.5%	22.7%
Contratista temporal o ocasional	13.6%	10.8%	18.3%	10.5%	16.5%
Independiente	11.1%	11.8%	10.00%	5.3%	14.4%
Trabajador Informal	0.6%	1%	0.00%	0.0%	1.0%

Debajo del promedio | Encima del promedio

Fuente: Reyes Reina, Darío, Diana Henao y Tatiana Cruz. "Mercado laboral de la antropología en Colombia. Mayo - 2021". Antropolab: Redlab de Antropología aplicada. Pp. 15.

namentales e instituciones educativas, en comparación con los menores de 34, que en cuyo caso tuvieron la tendencia de trabajar en empresas privadas y ONG[6].

El campo de la vinculación laboral también tuvo lugar en esta encuesta y los resultados también fueron muy dicientes: las mujeres y egresades de institución pública comparativamente fueron menos contratades a término indefinido y más contratades temporalmente y como independientes; en comparación a egresades de privadas, que fueron más contratades a término fijo e indefinido. Además, la encuesta preguntó sobre rangos salariales, y encontró que la mayoría de colegas ganaba entre $1'500.000 y $4'500.000, lo cual también tiene una distribución desigual por género y por años de experiencia de la persona.

Finalmente, mapearon las brechas y dificultades para la inserción laboral de las colegas, concluyendo que:

> "Un cuarto de todas las personas encuestadas está buscando trabajo. Atrapados en un círculo vicioso, la principal dificultad para conseguir empleo son las exigencias de experiencia laboral, seguido por el desconocimiento de las organizaciones sobre el rol de los profesionales en antropología. La situación es crítica para muchos colegas que llevan en promedio 12 meses buscando trabajo"[7].

Para el caso de la Universidad Nacional se tiene una poderosa investigación[8] sobre la cual se desarrollaron varios artículos que aportan un panorama vital para aproximarse a las trayectorias laborales de nuestres colegas. Uno de estos artículos tiene como título *El efecto espejo: sexo, género y cuidado en las trayectorias profesionales y las jerarquías morales y laborales de la antropología en Colombia*, elaborado por Marta Zambrano y Margarita Durán. Se trata de una investigación cualitativa con "perspectiva biográfica, etnográfica e histórica" basada en 35 entrevistas seleccionadas de tres períodos de graduación (1985-1991; 1992-2005 y 2006-2010) y otros factores, específicamente de colegas de la Universidad Nacional Sede Bogotá[9]. Se centró en los campos laborales no relacionados con la docencia universitaria y analizó:

> "la manera como las obligaciones con la familia de origen, la parentela y la prole, así como el cuidado de sí, han motivado pausas en la formación o postergación de la titulación y han condicionado las diferencias en las opciones laborales y de contratación, según el sexo de las personas entrevistadas"[10].

El *efecto espejo* aporta claridades importantes sobre lo que las autoras llaman la "cultura de pares", que hace referencia a un hallazgo sobre los límites morales entre les colegas entrevistades. Según las autoras, fue posible identificar una noción clara entre la buena y la mala antropología según los campos del ejercicio profesional. Dentro de la *mala* se encuentra la arqueología de rescate, evaluación de impacto socioambiental de empresas mineras e infraestructura, estudios etnográficos para publicidad y otras labores que estarían supuestamente moduladas por las éticas del mercado. La *buena* se encuentra enmarcada a

6 Ibid. Pp. 14.
7 Ibid. Pp. 23.
8 Según uno de los artículos que se mencionan, el proyecto tiene por nombre ""Trabajo es lo que hay". Trayectorias laborales y campos de acción de egresados y egresadas del Departamento de Antropología de la Universidad Nacional de Colombia, 1985-2010" y fue presentado al interior de dicha institución.

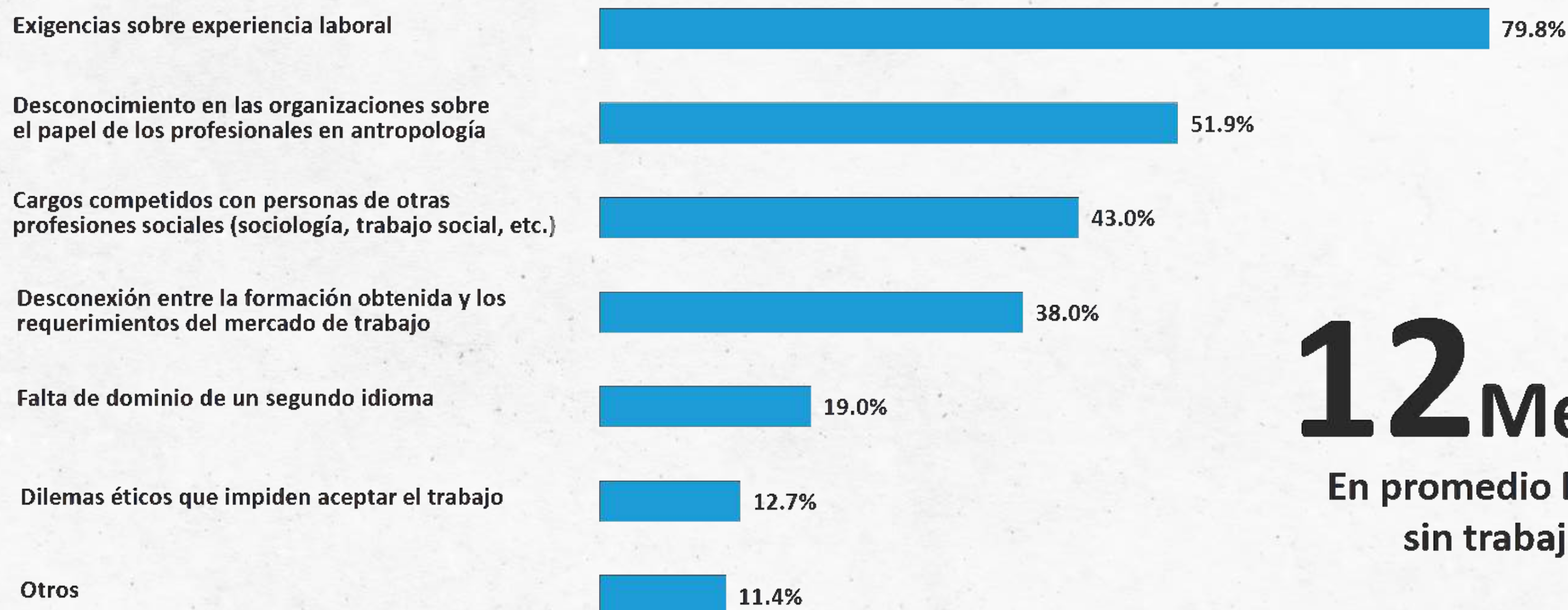
9 Zambrano Escobar, Marta y Margarita María Durán Urrea. "El efecto espejo: sexo género y cuidado en las trayectorias profesionales y las jerarquías morales y laborales de la antropología en Colombia". Revista Colombia de Sociología, Vol. 40, No. 2: 87-106. 2017.
10 Ibid. Pp. 91.

Ingresos promedio mensuales	Total (162)	Años de experiencia laboral (159)					
		Menos de 1 año (11)	Entre 1 y 3 Años (35)	Entre 3 y 5 Años (28)	Entre 5 y 7 años (34)	Entre 7 y 9 años (19)	Más de 9 Años (32)
Más de $7.500.001	3.1%	-	-	-	-	5%	13%
$ 6.500.001 - $7.500.000	4.9%	-	-	-	3%	16%	13%
$5.500.001 - $6.500.000	7.4%	-	-	4%	9%	11%	19%
4.500.001 - $5.500.000	12.3%	-	3%	0%	15%	21%	31%
$3.500.001 - $4.500.000	22.8%	9%	14%	32%	29%	32%	19%
$2.500.001 - $3.500.000	21.0%	18%	29%	29%	29%	11%	6%
$1.500.001 - $2.500.000	21.0%	55%	34%	29%	15%	5%	-
Menos de $1.500.000	7.4%	18%	20%	7%	-	-	-

Encima del promedio

gráfica c

Fuente: Reyes Reina, Darío, Diana Henao y Tatiana Cruz. "Mercado laboral de la antropología en Colombia. Mayo - 2021". Antropolab: Redlab de Antropología aplicada. Pp. 18.



12 Meses

En promedio llevan sin trabajo

gráfica d

Fuente: Reyes Reina, Darío, Diana Henao y Tatiana Cruz. "Mercado laboral de la antropología en Colombia. Mayo - 2021". Antropolab: Redlab de Antropología aplicada. Pp. 22.

lo que juzgan les entrevistades que está relacionado con la reivindicación de derechos o implica grupos subalternos, étnicos y sectores similares de la población. Estas "claridades" en los límites pueden no ser aplicables para egresades de otras instituciones educativas, pero son un referente esclarecedor de una de las trayectorias disciplinares en este mundo de la antropología y arqueología en Colombia.

Sobre esto, afirman que "la configuración moral del campo profesional en antropología choca con su configuración salarial y de contratación"[11], pues el campo de la supuesta mala antropología tiene más recursos, salarios más altos y otras garantías que su contraparte no posee. Por su parte, los campos laborales en esta buena antropología suelen ser convocatorias que no son específicas para antropólogues, en las cuales hay una baja valoración de la experiencia relacionada con poblaciones, hay pocas garantías laborales y en general la contratación es precaria, por periodos cortos, sin los derechos que en teoría deberían tener y, por último, peor remuneradas que otras disciplinas de las ciencias sociales. Las autoras lo definen como una tensión permanente entre ética del cuidado y ética del mercado, que a su vez termina desligando el "buen trabajo" del "trabajo bueno", el primero en referencia a su carácter satisfactorio y el segundo a buenas condiciones contractuales y salariales. Estas jerarquías morales forman un entramado que

> "genera fuertes emociones que median en la construcción de significados individuales y colectivos sobre los empleos; puede cortar de raíz relaciones de larga data entre colegas; y opera como motivo para la toma de decisiones laborales individuales. Estas valoraciones hacen eco de la antropología académica e investigativa, que se ha desarrollado al margen del trabajo profesional y tiene asiento principal y fuerte vocería en la docencia universitaria de planta en instituciones de educación superior".

11 Ibid. Pp. 101.

Por otra parte, las autoras afirman que el trabajo de cuidado es parte del ejercicio profesional de las antropólogas al punto que ha sido naturalizado y se da por sentado bajo los ideales de compromiso social y político. Enmarcados en esta ética, todos los empleos y labores asociadas, son asimilados dentro de este trabajo femenino. Estos trabajos de cuidado, que también se manifiestan en situaciones como responder económicamente por el núcleo familiar durante sus estudios de pregrado o en sostener la carga económica de crianzas durante o después de sus estudios, ocasionan tropiezos y discontinuidades a la hora de su formación y en sus trayectorias profesionales. Estas realidades direccionan los empleos que pueden o no tomar les colegas, ya que algunas de las cargas les obligan a estar continuamente presentes en los trabajos de cuidado, haciendo imposible diversos tipos de trabajo de campo y los contratos que los contemplan.

> "Esto implica "moverse mucho" para conseguir los ingresos requeridos; recibir apoyo económico de la familia de origen; y, para algunas mujeres, tomar empleos que no les satisfacen, pero que son mejor remunerados"[12].

Según la investigación, las familias de les colegas han sido, además de un lugar de cargas en estas labores de cuidado, una pieza clave para mitigar el peso del convulso panorama laboral y el soporte para desarrollar diferentes proyectos.

Toda esta dimensión de la vida profesional de les antropólogues, según muestran las autoras, tiene disparidades de género muy marcadas. Unas brechas que no son nuevas y

12 Ibid. Pp. 95.

que han estado allí, por lo menos, desde los tiempos del Instituto Etnológico Nacional en los cuarenta. Estas asimetrías se expresan en la investigación, por ejemplo, en el hecho de que

> "mientras los hombres habrían privilegiado el cuidado de sí, las mujeres nunca lo mencionaron en sus relatos, lo que arroja luces sobre la inequitativa distribución sexual del derecho a cuidarse y su carga moral de género, que considera impropio que las cuidadoras cuiden de sí"[13].

Dentro de las prácticas profesionales relacionadas con la arqueología se hacen más visibles estas disparidades al punto que "las dos mujeres que fueron las primeras en cursar y graduarse en un posgrado en esta subdisciplina nunca pudieron ir a terreno"[14]. Y una vez allí, las colegas tienen problemas con los obreros y los asistentes que las minimizan por ser mujeres, independientemente de que estén en un puesto con mayor jerarquía. Esta también es un área en donde la maternidad no suele tener espacio dentro de lo laboral.

Un dato que cobra particular relevancia a la luz de la investigación que adelantamos desde la ACANT y que se desarrollará más adelante, es el siguiente: fueron las antropólogas y arqueólogas que señalaron los actos laborales "indebidos", mientras que, para los arqueólogos entrevistados no fue relevante la mención a estas situaciones (ya que es poco plausible que no hayan sido testigos de hechos como estos como para afirmar que simplemente no les ha pasado). Así, una de las entrevistadas relató que

> "Cuando uno vende servicios de arqueología preventiva a multinacionales o algo, lo primero que le ofrecen a uno es dinero que a veces supera el costo del proyecto para que uno no reporte el hallazgo, o no haga el plan de manejo o lo que tiene que hacer: "Ayúdeme, arqueóloga, yo le ayudo" [...] A veces me dicen "Arqueología (sic), usted emitió este proyecto, ¿por qué no lo cambia y me ayuda?, que el proyecto no puede arrancar".

Lo que sí resaltaron los colegas (varones) fueron las redes de apoyo de otros profesionales en su disciplina y en áreas afines y las capacidades que han construido de negociación de salarios con respecto a sus pares. Las autoras resaltan una tendencia según la cual un arqueólogo tiende a contratar a otro hombre arqueólogo, y que encontraron situaciones en donde las arqueólogas eran contratadas, pero simplemente ganaban menos sin justificación concreta.

En otro de los artículos que fueron fruto de esta investigación sobre trayectorias laborales a lo largo de tres generaciones, Margarita Durán y Marta Zambrano concluyen que:

> "las condiciones políticas, sociales y económicas de cada período han abierto un conjunto de destinos laborales posibles para profesionales en antropología que ingresan o participan en el mercado de trabajo, los cuales se entretejen con sus decisiones individuales, el momento en el cual las tomaron y sus condiciones de partida [...] Mientras que en los años ochenta e inicios de los noventa bastaba con haber concluido estudios para conseguir trabajo, y tener un posgrado no era importante para definir la trayectoria laboral, sí lo fue en el siguiente decenio, aunque con muy desiguales resultados, es decir, se volvió requisito, pero muchas veces no aseguraba mejores condiciones laborales.
>
> En contraste con lo que ocurría en los años ochenta y noventa, a inicios del milenio nuevos requerimientos empezaron a adquirir importancia y relevancia para la inserción y el devenir laboral, la empleabilidad y los ingresos: la duración de la

13 Ibid. Pp. 97.
14 Ibid. Pp. 98.

carrera y el momento de la graduación. [...] cada nueva cohorte se inserta en el panorama laboral de la anterior y, sobre todo, que las generaciones precedentes deben ajustarse y vivir los cambios que afrontan las generaciones más recientes. Esto se revela con nitidez en nuestro estudio de los devenires laborales de aquellas personas de diferentes generaciones que desde los años ochenta han vivido continuamente una inestable y precaria trayectoria laboral"[15].

Unas situaciones de precariedad, desigualdades de género e inestabilidad en múltiples ámbitos que constriñen las trayectorias de nuestres colegas y que no encuentran un respaldo ni en instituciones académicas, ni en los intentos gremiales que ha habido hasta el momento, dejándoles, como parafrasean las autoras, en un "vaivén sin hamaca"[16].

Otro estudio, más centrado en uno de los elementos de los mercados laborales que habitamos, les pone la lupa a las convocatorias laborales en el medio digital. En el artículo *Hacia una etnografía del mercado laboral para los antropólogos y antropólogas en Colombia*, Jorge Alberto López-Guzmán analizó las convocatorias laborales en una plataforma en la que confluyen distintas fuentes[17] desde el 2018 hasta el 2020. Trabajó sobre 309 registros de ofertas laborales disponibles para el perfil de antropólogo, construyendo una base de datos que permitió analizar este corpus. Su investigación surgió del vacío que él mismo encontró sobre el mercado laboral en antropología y ofrece elementos que se articulan a varios de los hallazgos de la investigación de este grupo de la ACANT. Aunque quedan por hacer investigaciones más amplias y con mayor capacidad de representatividad de las convocatorias laborales, este análisis ya aporta elementos del todo relevantes para entender las exigencias de les empleadores:

> "La mayoría de entidades trabajan con sectores vulnerables; tienen enfoques de restablecimiento de derechos, sin distinción social, étnica, de género, de edad, religiosa o de nacionalidad; buscan profesionales que conozcan el territorio nacional, particularmente zonas de conflicto político, social y armado; además que los y las profesionales tengan un amplio conocimiento sobre trabajo en campo; además solicitan tener capacidades y habilidades de relacionamiento interpersonal, teniendo en cuenta que gran parte del trabajo es con niños, niñas, mujeres, refugiados o población víctima del conflicto armado"[18].

El autor también se encuentra con brechas importantes en materia de percepción de lo laboral. Para el caso de la percepción de los estudiantes de la Universidad del Cauca, afirma que "es el sector privado quien ha brindado mayores oportunidades laborales en el último año, distinto a lo que manifiesta la percepción de los estudiantes de que es el sector público el escenario de mayor probabilidad profesional para ellos"[19]. Adicionalmente, encontró que el enfoque requerido en las convocatorias es muy específico y no estaría del todo articulado con los perfiles de egreso de los pregrados en antropología:

15 Zambrano, Marta y Margarita Durán. "Devenires laborales, historia reciente y jerarquías de género en la antropología profesional en Colombia". Revista Feminismos, Vol. 8, No. 3: 51-74. Pp. 68

16 Miñana, Carlos y colectivo de directivos. En un vaivén sin hamaca: la cotidianidad del directivo docente. Programa RED. Universidad Nacional de Colombia. 1999. Citado en: Ibid.

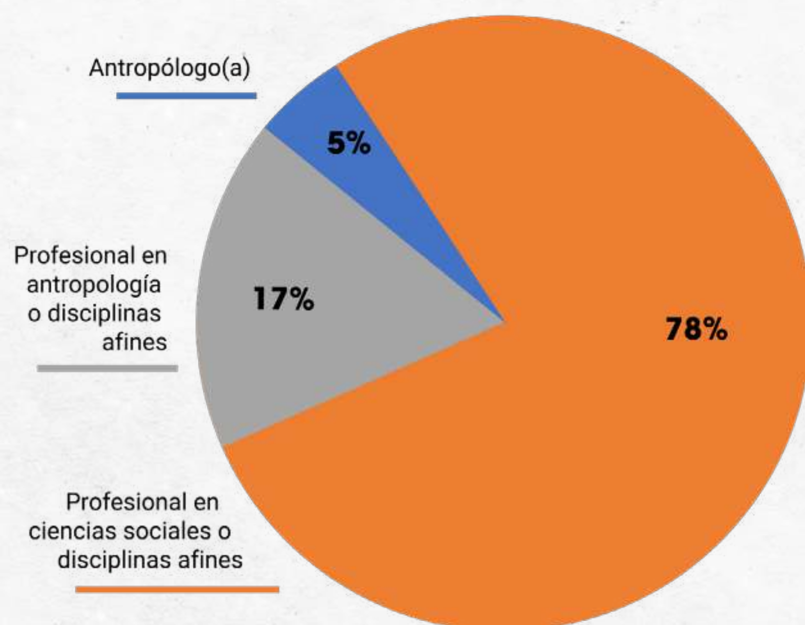
17 https://convocatoriasybecas.info

18 López-Guzmán, Jorge Alberto. "Aproximación al mercado laboral para los antropólogos y antropólogas en Colombia". Presentación en el evento: ACANT + Antropolab "Lo que no te cuentan con el diploma...". 16 de junio. 2021. Diapositiva 08

19 López-Guzmán, Jorge Alberto. "Hacia una etnografía del mercado laboral para los antropólogos y antropólogas en Colombia". Revista Ciencias y Humanidades. Vol. XI, No. 11: 171-199. 2020. Pp. 177.

"según la investigación realizada, el oficio del antropólogo(a) y las disciplinas afines han sido encaminadas al trabajo en municipios y departamentos con problemáticas como el conflicto armado, el narcotráfico, la presencia de grupos ilegales y la llegada de migrantes y refugiados, con una concentración del 71.5% de ofertas en estas zonas, convirtiéndose el profesional en un interlocutor para abordar conflictos sociopolíticos y brindar herramientas de transformación social —o, por lo menos, eso dicen las entidades contratantes—"[20].

gráfica e



Fuente: López-Guzmán, Jorge Alberto. "Aproximación al mercado laboral para los antropólogos y antropólogas en Colombia". 16 de junio. 2021. Diapositiva 04.

El artículo describe la multiplicidad de títulos que tiene el cargo buscado, que tienen una diversidad importante desde "enlace territorial" hasta "responsable de gestión de oportunidades". El promedio de años de experiencia que se pide en las convocatorias (entendiendo que hay algunas que piden hasta 10 años) es de 3.3 años, además de 3.02 años en temáticas específicas según el cargo[21]. También, el 52% de las convocatorias pide estudios de posgrado, pero no especifica en qué área.

"El 21% de las ofertas solicita que los profesionales tengan experiencia en programas y proyectos (dirección, gerencia, coordinación, diseño, formulación, implementación, ejecución, evaluación, metodologías y herramientas de monitoreo), el 16% solicita en cargos administrativos (gerencias, jefe de área, logística, asesorías y asistencias técnicas, planificación estratégica) y el 11% en trabajo con comunidades en territorios rurales o urbanos (campesinas, étnicos, afro descendientes, indígenas, colectivos urbanos, comunales, religiosas, mujeres, niños, niñas, jóvenes, entre otras"[22].

Apuntó a la importancia de las entrevistas y la presencia de habilidades blandas en les colegas postulantes a las convocatorias, pues

"las diferentes entidades no solo buscan profesionales que tengan los conocimientos conceptuales, metodológicos o normativos de la profesión, sino que tengan un conjunto de cualidades, habilidades o competencias personales que, en muchas ocasiones, no se enseñan en las universidades, como el desarrollo de habilidades blandas. [...] El 12.8% corresponde a la cualidad interpersonal de trabajo en equipo (relaciones interpersonales); 8%, a la cualidad en comunicación; 6.4%, cualidad tecnológica o habilidad de usar herramientas informáticas; 4.6%, cualidad interpersonal de liderazgo; 3.1%, cualidad intelectual en redacción de documentos; y 2.4%, en responsabilidad"[23].

Dentro del evento Lo que no te cuentan con el diploma, realidades del mercado laboral en antropología y arqueología[24], el autor hizo

20 Ibid. Pp. 179.

21 Ibid. Pp. 185.
22 Ibid. Pp. 186.
23 Ibid. Pp. 187.
24 ACANT [Grupo de interés Profesionalización y contextos laborales...] + Antropolab "Lo que no te

un mapeo por las principales respuestas a estas exigencias laborales que han tenido los centros de formación. Afirmó que muchas posiciones se han dado en pro de una legitimación de los criterios presentes en este tipo de convocatorias, un poco al someterse a las entidades contratantes, y otra postura ha sido la de criticar y resistirlo principalmente desde la academia. Propone, por otro lado, aceptar como realidad estas exigencias, enfrentarlas e iniciar procesos menos localistas y sectarios de posicionamiento y reivindicación de la profesión en términos prácticos y desde el entorno laboral no académico. Que es donde está, vale la pena complementar, la aplastante mayoría de nuestros colegas.

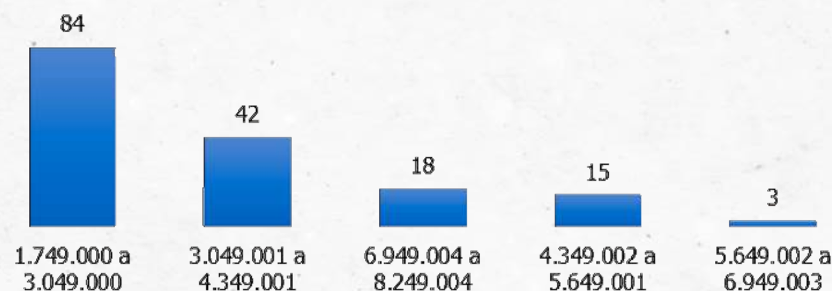
El artículo *Hacia una etnografía del mercado laboral…* afirma que:

> "el oficio del antropólogo(a), de acuerdo con la investigación, está encaminado al trabajo en municipios y departamentos con problemáticas como el conflicto armado, el narcotráfico, la presencia de grupos ilegales y la presencia de migrantes, lo que brinda al rol profesional una connotación de sus actividades de índole político. El antropólogo(a) de hoy, en su mayoría, no trabaja directamente con las comunidades locales, sino con entidades y, según las responsabilidades y actividades contractuales, quienes perciben al antropólogo(a) como un interlocutor(a) entre lo diferente culturalmente hablando y lo normalizado en términos institucionales"[25].

Concluye resaltando la necesidad de hacer cambios importantes en los currículos de los

Salario y/o Honorarios Mensuales

gráfica f



Fuente: López-Guzmán, Jorge Alberto. "Aproximación al mercado laboral para los antropólogos y antropólogas en Colombia". 16 de junio. 2021. Diapositiva 06.

pregrados, que no están encaminados a las expectativas que muestran las convocatorias:

> "los programas de antropología de las universidades colombianas podrían pensar en reformas curriculares, materias optativas, seminarios o diplomados extracurriculares con base en las políticas de Estado, las dinámicas del mercado, las necesidades y problemáticas sociales, teniendo en cuenta la oferta de las ONG, que son las que mayor vinculación ofrecen a los antropólogos(as). Así como el fortalecimiento de la formación para la investigación (semilleros y grupos) diseño e implementación de proyectos (marcos lógicos, presupuestos, planes de acción, caracterizaciones), utilización de medios audiovisuales (fotografía, radio, vídeo), contenido jurídico, lectoescritura (producción de textos científicos), herramientas informáticas (Excel, manejo de cartografía, demografía, estadística), habilidades de trabajo en equipo y comunicación oral"[26].

Por otro lado, el artículo *La "princesa antropóloga": disciplinamiento de los cuerpos feminizados y método etnográfico* es el resultado de una investigación sobre planes de estudio en universidades en Bogotá y un par de grupos focales. Este estudio muestra un acercamiento a las formas de producción de los cuerpos de

cuentan con el diploma, realidades del mercado laboral en antropología y arqueología". 16 de junio. 2021.

25 López-Guzmán, Jorge Alberto. "Hacia una etnografía del mercado laboral para los antropólogos y antropólogas en Colombia". Revista Ciencias y Humanidades. Vol. XI, No. 11: 171-199. 2020. Pp. 196.

26 Ibid. Pp. 191.

les investigadores en campo, subrayando las formas en las que a través de la vergüenza y el insulto se va moldeando la idea del trabajo de campo como un lugar vedado para los cuerpos que no se ajustan al ideal masculino del antropólogo. Aunque se basa en los planes de estudio de los cursos que no necesariamente tienen una materialización en el desarrollo de estos y representa sólo una instantánea localizada en la ciudad de Bogotá, sí abre un camino muy interesante (y preocupante) a las formas en las que se nos enseña a desenvolvernos en campo.

Relata cómo a través de comentarios, de gestos y de ridiculización,

> "el contexto del trabajo de campo se asume como uno descorporificado, donde caminar lento, enfermarse, pedir ayuda o tener miedo están fuera de los límites. La princesa es subvalorada y despreciada, se convierte en una carga, y se produce como un cuerpo fuera de lugar"[27]. Este estudio resalta una variable muy importante: la soledad en el ejercicio profesional impuesta a estos cuerpos que no responden a las expectativas. Como relató una de las entrevistadas para el estudio "No hay una conciencia de las redes de solidaridad en las cuales uno está inscrito cuando hace trabajo de campo"[28].

Esto habla de un vacío muy problemático en la formación, en donde es ausente o no es efectiva la construcción de habilidades respecto al campo, lo que desemboca en la responsabilización individual de adquirir estos conocimientos prácticos. También indica cierta noción de una labor que no se enseña, sino que se le aparece al estudiante por alguna razón muy poco clara:

> "el aprendizaje depende de cada quien, y da la sensación de que el campo y la etnografía surgen de "sí mismos" y "estando en campo" en solitario. (...) varias egresadas, estudiantes y tesistas señalaban: "El trabajo de campo y la etnografía no era algo que se aprendía, sino que dependía de cada uno. Los profesores y directores de tesis dicen que estando en campo es que se aprende a hacerlo"[29].

Pero estos testimonios, que auguran brechas considerables en la vida profesional de les antropólogues, van aún más allá. Según los testimonios que se citan en la investigación de las colegas también hay un componente importante que, según se explicará más adelante, puede ser un factor explicativo de la exposición a los altos riesgos en nuestra vida laboral. Según estos, esta noción de "buen antropólogo" (en masculino), que aún hoy está asociada con el referente simbólico de Bronisław Malinowski, implica directa y explícitamente sufrimiento: "[...] el que se sentaba era porque estaba cansado y porque no estaba trabajando ni haciendo nada [...]. Entre más se viva al límite y más se sufra, ese es el mejor antropólogo"[30]; "siempre es la idea del antropólogo hasta el máximo extremo porque uno está en campo y uno tiene que pasar por mil cosas duras"[31].

Este tipo de comentarios, que se dan en clases y prácticas académicas tanto por profesores como por pares, tienen un impacto acumulativo que resulta especialmente profundo en las colegas mujeres, disidencias del género o tode aquel que no sea reconocido o se reconozca dentro del sujeto neutro de la etnografía que,

27 Espitia Beltrán, Ingrid, Diana Ojeda y Claudia Rivera Amarillo. "La "princesa antropóloga": disciplinamiento de los cuerpos feminizados y método etnográfico". Nómadas 51: 99-115. 2019. Pp. 102.
28 Ibid. Pp. 105.
29 Ibid. Pp. 105.
30 Ibid. Pp. 108.
31 Ibid. Pp. 108.

según el artículo, no ha dejado de ser un sujeto masculino (o masculinizado), cis y hetero. Las investigadoras señalan cómo esta serie de vivencias que implican riesgos para los que nunca se prepara se les presentan a las colegas en formación como

> "constitutivos del trabajo de campo hasta el punto de naturalizarlos y asumir que el miedo, las dudas o la exigencia de medidas de seguridad inhabilitan a quienes son asumidos como cobardes o poco aptos para realizar este tipo de trabajo –las princesas–"[32].

Esta tendencia, finalmente, sale a relucir abiertamente en el marco de las VBG dentro de las prácticas académicas de la formación. El artículo describe una situación en donde

> "una estudiante que fue abusada sexualmente fue retirada y aislada del resto del grupo en cuanto reportó lo sucedido: fue enviada sola a un hotel alejado del lugar donde se quedaba el resto del grupo. Su agresor, así como los/as demás estudiantes, pudieron seguir con la actividad. La profesora a cargo del grupo nunca reportó lo sucedido a otras instancias dentro de la Universidad y recomendó "discreción" a quienes participaron de la salida. Varios/as estudiantes reportan que los profesores prefieren no hacer salidas, no llevar a las mujeres a campo y hacerles únicamente a ellas recomendaciones de vestuario o comportamiento, entre otras medidas que disciplinan los cuerpos feminizados que hacen etnografía. Estas situaciones revelan además la manera en la cual la princesa antropóloga termina inculpada por la agresión. La revictimización, el silencio y la impunidad son el común denominador de las experiencias que hemos escuchado y acompañado a lo largo de los años"[33].

Según las autoras, a pesar de que los debates en torno a la prevalencia de una noción de trabajo de campo masculinizado y excluyente de otros cuerpos ha ido en feliz crecimiento, aún no son reflexiones que interpelen a la investigación o la docencia en ciencias sociales. Esto provoca que asuntos tan graves como la violencia sexual en el ejercicio profesional (sea como práctica académica o como ejercicio laboral) siga siendo desatendida, pues no se piensa como algo que ocurra en esta noción tergiversada del campo. Así, ocurre "la descalificación generalizada de los reportes y denuncias de las estudiantes como "asuntos personales", "situaciones incómodas", "malentendidos", o algo de lo que simplemente "no estamos exentos de que ocurra"."[34].

32 Ibid. Pp. 108.
33 Ibid. Pp. 109.

34 Ibid. Pp. 103.

Hasta ahora las investigaciones que se han realizado sobre los universos del trabajo de la antropología en Colombia que hemos conocido, han estado enfocadas en la revisión de convocatorias laborales y planes de estudio, el análisis de la trayectoria laboral de diferentes profesionales, los debates morales que dividen el gremio entre las concepciones de la buena y la mala antropología y una encuesta que evalúa las condiciones de trabajo de les egresades.

Todos estos datos y conclusiones son puntos de apoyo y de diálogo fundamentales con los resultados que expone este Informe, lo que nos pica la lengua y la motivación de seguir construyendo puentes entre les investigadores interesades en estos mundos. Estas pesquisas han posibilitado que estemos más cerca de conocernos como gremio, al echarle un vistazo a las realidades y posibilidades que enfrentamos en nuestro ejercicio laboral. Así mismo, han abierto una agenda completa de investigación que es necesario continuar profundizando por medio de estudios que nos permitan conocer nuestras condiciones y necesidades. Mucho más si pensamos en la posibilidad de construir entornos laborales y de formación más integrales, seguros y justos para todes.



04. El Programa

Con este panorama de lo que conocemos sobre nuestros mundos laborales, comenzamos a construir una ruta de investigación para articular y profundizar estos saberes sobre nosotres mismes. En ese sentido, trazamos un camino que nos llevaría a una encuesta laboral a nivel nacional a modo de una fotografía de la situación profesional del gremio. Ante el tamaño del reto, decidimos no lanzar la encuesta de forma quizás apresurada, sino diseñar un piloto que nos permitiera poner a prueba el instrumento. Es por esto por lo que decidimos centrarnos en les egresades de una sola Institución de Educación Superior para el desarrollo de este primer paso de la investigación.



Elegimos el programa de antropología de la Universidad del Rosario por dos factores: por un lado, su tamaño comparativamente pequeño, el cual consideramos como una ventaja a la hora del manejo estadístico y logístico en comparación a uno de los programas con varias décadas de vigencia; por el otro, teníamos acceso más o menos directo, puesto que uno de sus egresados forma parte del equipo de trabajo y desde la dirección vieron con buenos ojos el proyecto en su momento.

Esta institución, otrora el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, tiene una trayectoria de siglos en la historia de la nación como un "vivero privilegiado del funcionariado estatal"[1], lo que queda claro con las decenas de retratos al óleo de personajes ilustres que guarda con orgullo. En efecto, la institución ha sido parte influyente, o al menos el locus, de procesos con un gran alcance nacional:

> "la comunidad rosarista tomó parte directa en los procesos históricos más importantes del país; sus claustros se convirtieron en sede de auténticos hechos revolucionarios. Formó la generación que tuvo participación directa en la Declaración de la

1 Gaitán Bohórquez, Julio. "La difusa autonomía. El Colegio del Rosario en los proyectos de universidad pública del siglo XIX colombiano" Revista Historia de la Educación Latinoamericana. Vol. 15 No. 21: 107 - 159. 2013. P. 111.

Independencia en 1810, siendo su Rector entonces uno de los signatarios del Acta de Independencia y lo hizo como Rector de la Institución. Así como también y por distintas decisiones de los gobiernos de turno y, en medio de tantos conflictos armados que sufrió el país, se convirtió en cuarteles para soldados, en cárceles, etc. En sus claustros han sido formados insignes hombres de la vida colombiana: literatos, juristas, magistrados, legisladores y hasta veintinueve presidentes de la nación"[2].

Aunque en el marco de esta investigación no quedan suficientemente claras las relaciones entre este proyecto institucional y los hallazgos sobre el mundo laboral de les egresades del programa de antropología, estas relaciones son centrales a la hora de planear las recomendaciones y los cambios posibles que se pueden dar dentro de la institución. Por este motivo, consideramos que la trayectoria institucional no es un mero contexto, sino las claves de las transformaciones posibles; unas llaves prospectivas que no están en este documento.

Dentro de esta mirada más amplia, la antropología como programa no necesariamente fue parte del proyecto institucional. El programa académico de pregrado en antropología en la Universidad del Rosario es uno de los programas más recientes que tiene la disciplina en Colombia. Fue fundado en el 2005 en Bogotá y cuenta actualmente con 137 créditos académicos repartidos en tres ciclos curriculares. Tiene una periodicidad semestral, tiene una dedicación de tiempo completo en jornada diurna y una duración de ocho semestres. Según los datos aportados por la Coordinación de Programas de Pregrado de la Escuela de Ciencias Humanas, ha titulado a 181 personas con título de "Antropólogo" hasta el primer semestre del 2022, siendo 22 egresades el número más alto por cohorte.

Según la página de la institución, el perfil de egreso de les colegas es el siguiente:

> "cuentan con los conocimientos y habilidades profesionales necesarias para la docencia e investigación; para acceder a diversos programas de maestría y doctorado en las ciencias sociales y en otras disciplinas; para el análisis y diseño de políticas públicas o proyectos de intervención para asesorar entidades públicas y privadas en la implementación de estos proyectos; en políticas públicas; en planes de inversión y desarrollo; para trabajar en entidades estatales distritales y nacionales, en las ONG y en agencias de cooperación"[3].





Tiene entre las afirmaciones que lo describen: tener una sólida formación disciplinar y ampliar las posibilidades de trabajo de los egresados. Cuenta con seis profesores de planta: Ana Guglielmucci, Bastien Andre Bosa, Claudia Margarita Cortés García, Esteban Rozo Pabón, Juan Thomas Ordóñez Roth y Laura Jimena Ordóñez Vargas, y otres docentes bajo otras figuras contractuales.

2 Becerra, Gisele, Francisco Cubillos, Eduardo Rosker. "Un gobierno medieval en un mundo global". Revista internacional de investigación y aplicación del método de casos. WACRA. Núm. XX: 34-44. 2008. Pp. 36.

3 Universidad del Rosario. Pregrado en Antropología. www.urosario.edu.co/Antropologia/Inicio/

El programa cuenta con acreditación de alta calidad por seis años y cada semestre tiene un costo de $10.963.000, sin embargo, tiene una beca que lo reduce a $9.088.327[4]. Según la misma fuente, cuenta con once semilleros de investigación[5], pero se desconoce si todos están activos en la actualidad.

El programa y la Escuela que lo cobija han tenido una intención de apostarle a lo interdisciplinar, bajo el supuesto de que los problemas sociales son problemas complejos[6], cosa que ha traído tensiones a la hora de construir cambios curriculares que vayan adaptando y mejorando el programa. Ha tenido tres modificaciones curriculares, que según una de las personas que componen esta planta docente, se han desarrollado de esta manera:

> "La primera reforma fue claramente académica. Como docentes del programa y de la Escuela de Ciencias Humanas, hemos realizado un esfuerzo importante para crear un programa que correspondía a nuestra concepción de la disciplina y de la investigación en ciencias sociales. En la segunda reforma, se hicieron ajustes menores para corregir algunos aspectos que no habían funcionado bien, y responder a la preocupación de los estudiantes en relación con el ciclo básico – compartido con los programas de la Escuela de Ciencias Humanas – que era demasiado largo. La tercera reforma se relacionaba también con el ciclo básico y con el numeró de créditos de las asignaturas. Decidimos que era mejor tener menos materias, con más créditos (3 en vez de 2) para no sobrecargar a los estudiantes en los primeros semestres. En este contexto, hubo una discusión general, entre todos los profesores, para definir lo esencial que debía permanecer en el ciclo básico".

La misma persona nos relató las intenciones que inspiraron la consolidación del programa académico. Esto puede dar luces a las formas en las que funciona y es de relevancia para contrastar la información que se presenta en este informe:

> "Yo siento que lo que nos interesaba, como profesores, era formar personas críticas, preparadas para la investigación, con una formación muy fuerte en la parte etnográfica, la cual representa, en nuestro concepto, el corazón de la disciplina. Hemos querido defender la idea según la cual la antropología tiene mucho que aportar – tanto en los mundos académicos como en diversos universos profesionales – gracias al trabajo de campo como sello disciplinar. Para resumir el espíritu del programa, yo diría que, en primer lugar, se encuentra el énfasis etnográfico, y, en segundo lugar, el dialogo interdisciplinar, tanto a nivel teórico como metodológico. Así, nuestros estudiantes tienen una formación muy fuerte en la parte etnográfica, pero no le deben tener miedo a mezclar las metodologías: los archivos, los métodos cuantitativos y estadísticos, etc".

Desde el mismo estamento docente se tienen dudas respecto a la conectividad de la formación con las prácticas profesionales, cosa que se profundizará en los resultados de la encuesta en otro apartado de este informe. En palabras de la misma persona:

> "Algo que es ausente del perfil de egreso yo creo que es que asumimos que eso sirve en el mundo profesional independientemente que esté dentro o fuera de la academia. Y yo creo que eso es verdad, digamos que lo han dicho los empleadores, que si

4 A mayo del 2022 según la misma página web.

5 Semilleros: Colecciones Interculturales, Cuerpo, género y salud, Afluentes, Migraciones, Antropología, Género y Derecho, Antropología, Salud y Enfermedad, Semillero De Antropología y Medios, Estudios sociales sobre nutrición/alimentación, Antropología de las violencias, memorias y políticas estéticas, Prácticas y Representaciones, Semillero Antropología y Pandemia.

6 Carlos Patarroyo, Decano. En: Universidad del Rosario. "¿Por qué estudiar en la Escuela de Ciencias Humanas URosario?" YouTube. 09 de noviembre. 2017.

se forman profesionales que tienen buenas capacidades analíticas críticas y que pueden hacer bien su trabajo, pero de pronto nos quedamos cortos en decir eso es suficiente y yo siento que en la carrera, [...] nosotros sólo tenemos 3 créditos para la práctica y son muy optativos y la práctica se hace sin un real hasta ahora digamos trabajo para articular con lo que se hacen en el resto de las materias, entonces asumimos que vamos a formar estudiantes que tienen capacidades críticas que sean valorizadas en el entorno profesional pero yo siento que no hay el mayor esfuerzo de decir cómo funcionó, qué pudiste aportar en esta práctica que hiciste, qué aporta esa experiencia de profesional para tu formación".

CICLO BÁSICO - 42 créditos

Competencias Comunicativas (8 créditos)	Propedéutica de Textos *(4)*	Escritura Académica (4)	**Pensamiento Crítico** (6 créditos)	Lógica (3)	Argumentación (3)
Fundamentación (9 créditos)	Fundamentos de Ciencias Sociales (3)	Metodologías de Investigación (3)	Introducción Disciplinar (3)		
Sociedad (9 créditos)	Historia de Colombia (3)	Ética (3)	Arte y Sociedad (3)		
Institucional (4 créditos)	Cátedra Rosarista (2)	Constitución Política e Instrucción Cívica (2)	**Complementarias** (6 créditos)	Complementaria I* (3)	Complementaria II* (3)

*Bolsa de Complementarias: Comunicación y lenguaje, Economía y sociedad, Geografía humana, Individuo y sociedad, Historia del mundo, Instituciones políticas y Artes Narrativas.

CICLO PROFESIONAL - 73 créditos

Metodologías y Técnicas (24 créditos)	Antropologías Especiales** (18 créditos)	Teorías (18 créditos)	Seminarios Temáticos (10 créditos)	Antropología Aplicada (3 créditos)
Análisis Cuantitativo I (3)	Antropologías Especiales (3)	Historia del del Pensamiento Antropológico (3)	Globalización (2)	Antropología Aplicada, Estrategias Docentes, Práctica de Investigación (3)
Análisis Cualitativo (3)	Antropologías Especiales (3)	Teoría Social Antropológica (3)	Estudios Sociales de la Cultura (2)	
Archivos y Documentos (3)	Antropologías Especiales (3)	Teoría Social Contemporánea (3)	Mundos Urbanos (3)	
Etnografía (3)	Antropologías Especiales (3)	Género, Sexualidad y Parentesco (3)	Mundos Rurales (3)	
Diseño de Proyecto de Grado (6)	Antropologías Especiales (3)	Relaciones Étnicas y Raciales (3)		
Trabajo de Grado (6)	Antropologías Especiales (3)	Clases Populares y Élites (3)		



05 La Encuesta

La encuesta que realizamos para construir los datos respecto a la población egresada del programa de antropología de la Universidad del Rosario parte de una propuesta metodológica que ha buscado crear herramientas que permitan la comprensión de los fenómenos alrededor de las condiciones del ejercicio profesional y los retos laborales que enfrentan les colegas profesionales en antropología y arqueología.

De esta manera, definimos como objetivo principal construir datos sobre los contextos profesionales y laborales para conocer las condiciones de ejercicio y de impacto de la disciplina en Colombia, usando la plataforma bajo la cual estamos cobijados: la Asociación Colombiana de Antropología (ACANT). Nuestros objetivos específicos fueron los siguientes:

1. Aplicar una encuesta sobre las condiciones laborales y de ejercicio de les profesionales en antropología y arqueología, cuya aplicación sea escalable a nivel nacional.
2. Explorar y consolidar metodologías cuantitativas y cualitativas que permitieran el estudio y reconocimiento de las experiencias de les antropólogues y arqueólogues en el campo laboral.
3. Generar insumos a través de diferentes medios, productos escritos y visuales para la divulgación y apertura de espacios de discusión, en paralelo a la construcción de insumos para construir propuestas de protección laboral y mejoramiento de condiciones.

Este ejercicio se realizó usando el análisis de datos cuantitativos para la medición y la exploración del comportamiento de los datos, pues nos permitió entender y contrastar desde lo general los patrones respecto a los antropologues en el contexto reciente del mercado laboral. Estos patrones y tendencias no son nuevos, ya que muchos de ellos han sido intuidos o insinuados desde algunos acercamientos cualitativos y de casos particulares que se han mencionado antes. En este sentido, esta metodología parte de identificar que estos abordajes, aunque ampliamente generosos y necesarios, no eran aún los datos completos o generales que necesitábamos para el ejercicio de emprender la búsqueda de soluciones a estos problemas o protecciones ante dichos riesgos.

La investigación se desarrolló en las siguientes etapas, que duraron en su conjunto 16 meses.

ETAPAS
Diseño del instrumento: prueba y evaluación con pares (docentes y egresades)
Aplicación de la encuesta
Procesamiento de resultados: presentación de datos preliminares
Análisis exploratorio de datos cuantitativos
Evaluación de resultados y análisis para la realización de ajustes para el instrumento
Componente cualitativo: diseño de espacios y ejecución de entrevistas de profundización
Análisis general de los resultados
Elaboración informe final

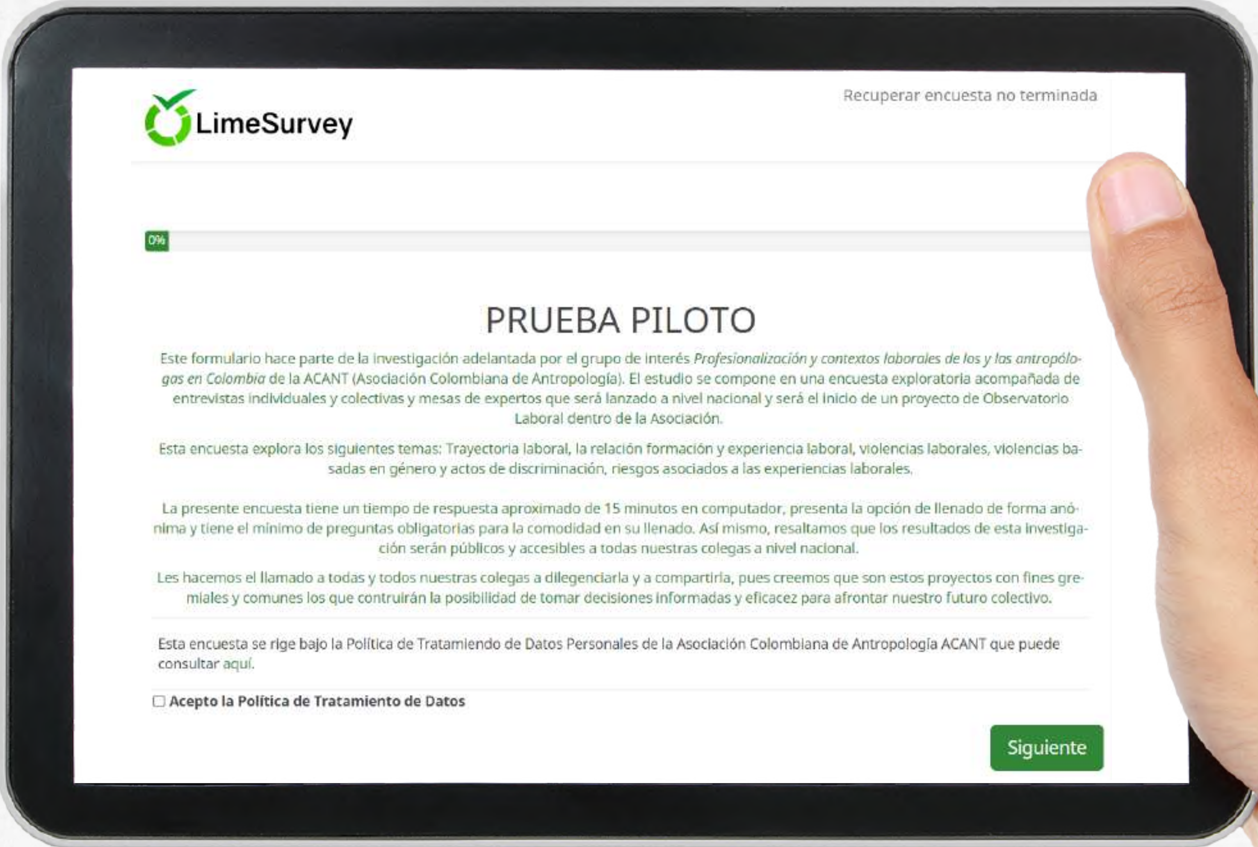
Diseñamos la ruta metodológica con el fin de iniciar la caracterización de les profesionales, ampliar el espectro de población a estudiar y tener una mayor comprensión del fenómeno a nivel general. De esta forma y para los fines de este proyecto, se aplicó una metodología mixta con el uso inicial y principal de técnicas cuantitativas centradas en el instrumento de la encuesta para un posterior proceso de análisis y profundización, apoyado en técnicas cualitativas anidadas de profundización de resultados obtenidos, específicamente con el uso de entrevistas estructuradas.

En primer lugar, la encuesta auto diligenciada, como nuestro instrumento principal, se diseñó como una encuesta exploratoria, no probabilística y no representativa. Esto respondió a una realidad que ningún estudio sobre les antropólogues puede obviar: La muestra de les antropólogues a nivel nacional no existe, pues aún no se cuenta con un censo o caracterización de les profesionales en el país, mucho menos de su rol y sus condiciones labores.

La encuesta inicial se transformó y se redujo en tamaño luego de una etapa de revisión por pares que contó con cinco conceptos técnicos fundamentales de docentes, investigadores, colegas del ámbito profesional y una exposición preliminar del instrumento a docentes del programa de la Universidad del Rosario. Luego de este proceso, el instrumento contó con un total de 69 preguntas. Un número elevado que dejó la vara aún más alta respecto a la posibilidad de éxito de la encuesta, pero que, sin embargo, no fue un obstáculo para obtener resultados, incluso más allá de los esperados. Las preguntas estaban estructuradas de la siguiente manera: 53 preguntas de respuesta múltiple o matrices; 12 respuestas abiertas sin límite de caracteres; y 4 preguntas finales de retroalimentación y contacto (opcional) de les participantes. Los ejes de la encuesta fueron:

- Caracterización sociodemográfica.
- Formación.
- Trayecto laboral.
- Primer trabajo después del egreso.
- Último trabajo o trabajo actual.
- Percepción del ámbito laboral.
- Violencias y riesgos laborales.
- Violencias basadas en género y actos discriminación.
- Retroalimentación de la encuesta y contacto.

Teniendo en cuenta el panorama frente a las medidas sanitarias por la pandemia del COVID-19 que imposibilitaba la aplicación presencial del instrumento, se optó por realizarla de manera virtual. Se eligió la plataforma Lime Survey para albergar y desarrollar el instrumento, por sus cualidades de software abierto,


LimeSurvey

Recuperar encuesta no terminada

0%

PRUEBA PILOTO

Este formulario hace parte de la investigación adelantada por el grupo de interés *Profesionalización y contextos laborales de los y las antropólogas en Colombia* de la ACANT (Asociación Colombiana de Antropología). El estudio se compone en una encuesta exploratoria acompañada de entrevistas individuales y colectivas y mesas de expertos que será lanzado a nivel nacional y será el inicio de un proyecto de Observatorio Laboral dentro de la Asociación.

Esta encuesta explora los siguientes temas: Trayectoria laboral, la relación formación y experiencia laboral, violencias laborales, violencias basadas en género y actos de discriminación, riesgos asociados a las experiencias laborales.

La presente encuesta tiene un tiempo de respuesta aproximado de 15 minutos en computador, presenta la opción de llenado de forma anónima y tiene el mínimo de preguntas obligatorias para la comodidad en su llenado. Así mismo, resaltamos que los resultados de esta investigación serán públicos y accesibles a todas nuestras colegas a nivel nacional.

Les hacemos el llamado a todas y todos nuestras colegas a dilegenciarla y a compartirla, pues creemos que son estos proyectos con fines gremiales y comunes los que contruirán la posibilidad de tomar decisiones informadas y eficacez para afrontar nuestro futuro colectivo.

Esta encuesta se rige bajo la Política de Tratamiendo de Datos Personales de la Asociación Colombiana de Antropología ACANT que puede consultar aquí.

☐ **Acepto la Política de Tratamiento de Datos**

Siguiente

LimeSurvey

55%

Percepción del ámbito laboral

¿Qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones?

	Completamente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Neutral	Parcialmente de acuerdo	Completamente de acuerdo
Conseguir trabajo en antropología social es fácil	○	○	○	○	○
Conseguir trabajo en arqueología social es fácil	○	○	○	○	○
Conseguir trabajo en bioantropología social es fácil	○	○	○	○	○
Hacer voluntariados es útil para conseguir trabajo	○	○	○	○	○
Hacer diplomados es útil para conseguir trabajo	○	○	○	○	○
Vincularse a movimientos sociales es útil para conseguir trabajo	○	○	○	○	○
Articularse a redes estudiantiles y profesionales es útil para conseguir trabajo	○	○	○	○	○
Vincularse a semilleros de investigación es útil para conseguir trabajo	○	○	○	○	○
Es más fácil ejercer la antropología / arqueología en el exterior	○	○	○	○	○
Para conseguir trabajo en antropología o arqueología se requiere mucha experiencia	○	○	○	○	○

su facilidad de uso, accesibilidad y comodidad de la plataforma y porque, en general, nos permitía muchísimo más que las herramientas de Google[1].

El formulario se mantuvo habilitado desde el 1 de mayo del 2021, en el marco de la conmemoración del Día Internacional del Trabajo, hasta el 31 de mayo de 2021. Es importante resaltar que, durante el desarrollo de la etapa del instrumento a nivel nacional, se presentaron las protestas sociales en el marco del paro nacional, el cual inició el 28 de abril del mismo año y afectó de manera importante la capacidad de convocatoria para que las personas conocieran y participaran del proyecto.

La encuesta fue un éxito pese a estas coyunturas. Al finalizar el proceso obtuvimos lo siguiente: se generaron 102 respuestas totales, de las cuales 51 fueron respuestas completas. Dentro de este total, 42 respuestas correspondieron a personas asociadas a la Universidad del Rosario, donde 31 respuestas se diligenciaron completamente y 11 quedaron incompletas. Se excluyeron posteriormente 6 respuestas de no egresades. En total, de personas egresadas del programa de Antropología de la Universidad del Rosario se obtuvieron 36 respuestas. De las cuales 31 respuestas U. Rosario respondieron el 100% de la encuesta y otras 11 respuestas quedaron bajo ese umbral, pero cumplieron con los criterios de inclusión que diseñamos con la encuesta.

Dentro del plan de procesamiento de la información se realizó la limpieza de las bases de datos (la exclusión de registros de encuestas no diligenciadas e incompletas) y la normalización (eliminación de los registros duplicados y las inconsistencias) para proteger la integridad de los registros y la misma base de datos. Dentro de este proceso, se excluyeron las respuestas de egresades de otras instituciones y de personas no egresadas, para las cuales se generó otra base de datos paralela. Finalmente, se realizó una estandarización del formato de los registros con el fin de que los análisis estadísticos se realizarán de manera fluida y completa sobre los registros recolectados. Para estos procesos se utilizó Microsoft Excel y como software de apoyo Microsoft Power Query.

Se establecieron los siguientes criterios para los registros analizados:

- Que el registro correspondiera a personas graduadas y egresadas de Antropología.
- Que se tratara de personas egresadas del programa de la Universidad del Rosario, sede Bogotá.
- Que tuvieran registrada fecha y hora de envío de respuestas, es decir, que hubiesen enviado las respuestas de su cuestionario y aceptados los términos y condiciones de la investigación.
- Que hubiesen diligenciado como mínimo, el componente del perfil socioeconómico y otro componente (20 % de la encuesta).

Para el análisis cuantitativo de los resultados de la encuesta se implementó la estadística descriptiva, con el uso de herramientas para la construcción de gráficas y visualización de datos, que permitieron realizar un análisis exploratorio de datos. Con este, se obtuvo una descripción de los datos que llevó a la construcción de hipótesis preliminares para interpretar los fenómenos observados. Esta descripción se dio a través del cálculo de medidas, comparación de variables y establecimiento de indicadores que nos posibilitaron una aproximación medible de patrones y tendencias particularidades del panorama laboral de las personas encuestadas. Además, se hicieron

1 Que han tenido, valga la cuña, monopolizados los instrumentos de encuesta, así como tantos otros aspectos de nuestra vida.

registros del proceso que se materializaron en diversas 'bitácoras de análisis' en donde se pormenorizó el proceso y los problemas se iban presentando.

Los resultados de este proceso se encuentran en el apartado inmediatamente siguiente y también contaron con el concepto técnico de un par investigador experto en esta área.

En segundo lugar, se realizó una etapa cualitativa con el desarrollo de entrevistas estructuradas de profundización, que permitieran la contextualización y la triangulación de ciertos aspectos destacados que fueron hallazgos del análisis preliminar de los resultados de la encuesta. En esta medida, las siete entrevistas realizadas fueron el apoyo para la interpretación de los resultados estadísticos arrojados. En esta parte del análisis, los datos que se consolidaron a partir del formulario se contrastaron con aproximaciones cualitativas a través de instrumento de entrevistas estructuradas de profundización a personas que participaron de la encuesta y cumplieron con los siguientes criterios:

- Expresaron en la encuesta su interés en participar en espacios de profundización y compartieron sus datos de contacto para ello.
- En sus respuestas manifestaron haber pasado por ciertas experiencias específicas que desearon ampliar y contextualizar sus respuestas en un espacio adicional.

Originalmente la etapa cualitativa estaba diseñada con actividades y preguntas destinadas a grupos focales y entrevistas grupales, que permitieran resultados integrales, como la estimulación de espacios de diálogos entre colegas[2]. Sin embargo, debido a las limitaciones para una convocatoria masiva por las disponibilidades de tiempo de les colegas debido a sus compromisos laborales, la coyuntura nacional y mundial y el apoyo institucional limitado, se optó por adaptar el modelo hacia los instrumentos de entrevistas individuales. Es así como se diseñaron dos modelos de entrevista diferentes: uno basado principalmente en la trayectoria laboral y otro basado en las violencias y riesgos laborales que las personas manifestaron sufrir. Se entrevistaron tres personas con el primer guion y tres más con el segundo. Además, se entrevistó a una persona perteneciente a la planta docente de la Universidad del Rosario bajo un guion más flexible, pero igualmente informado por estos resultados.

Las entrevistas se llevaron a cabo de la siguiente forma: primero, se realizó la exposición de los resultados cuantitativos preliminares obtenidos por medio del formulario; luego se desarrolló un ejercicio interpretación de los mismos respecto a las experiencias de los participantes en temas de contratación laboral, expectativas, acoso laboral, VBG, vinculación a redes, entre otros. Si bien estas entrevistas no buscan una representatividad del fenómeno, permitieron contextualizar y desarrollar aproximaciones que apoyen explicaciones a varios de los datos de la encuesta. Para el ejercicio de codificación se utilizó el software Nvivo.

Las entrevistas a profundidad cumplieron con los siguientes criterios:

- Aproximación a los datos cuantitativos de la encuesta.
- Componente de preguntas por bloques temáticos referentes a las experiencias a profundizar.
- Prospectiva y propuestas frente al panorama laboral y profesional de la disciplina.

2 El proyecto no descarta tales instrumentos para sus próximas fases exploratorias.

Como resultado se efectuaron 6 entrevistas, cuyo procesamiento y análisis se dio a partir de la codificación cerrada para la identificación de marcos de significados otorgados por las personas entrevistadas y sus experiencias laborales, frente a las categorías de análisis. Estas categorías, se establecieron a través de las temáticas abordadas durante la encuesta y el análisis preliminar de los puntos principales abordados en las entrevistas, clasificándose de la siguiente manera:

1. Códigos inductivos que partieron del análisis de los datos del formulario y entrevistas: frustración, networking, empleo no relacionado, brechas, gremio, recomendaciones, contrato e impactos.
2. Códigos Deductivos que partieron de los componentes de la encuesta: perfil, formación, trayectoria laboral, primer trabajo, mercado laboral, acoso laboral, violencias basadas en género y actos de discriminación.

Todas las entrevistas fueron y seguirán siendo anónimas para proteger la identidad y la confidencialidad en los datos de los participantes, de acuerdo con su derecho al tratamiento adecuado de la información, términos y condiciones de la investigación y la política de tratamiento de datos de la ACANT[3], y de acuerdo con los compromisos en cada uno de los espacios.



3 Pueden consultar la política de datos de la Asociación Colombiana de Antropología ACANT en este enlace [click].

Nuestros sesgos

En este mismo ejercicio de transparencia con el proceso de investigación, sentimos que es necesario confesarnos y poner todas las cartas sobre la mesa: Nosotres mismes como investigadores, somos producto de las brechas en la formación que hemos sufrido en nuestras experiencias personales, referenciado en otras instituciones, y detectado en el caso particular de esta universidad. Esto implicó que, la elaboración de la encuesta para este informe fuera también un proceso de aprendizaje autogestionado, continuamente complementado con la asesoría y el ejercicio de triangulación con profesionales con mucho más recorrido y bagaje en este tipo de investigaciones. Esto es nuestra forma de decir que expertes no somos. Sin embargo, al interior del grupo de interés Profesionalización y contextos laborales de los y las antropólogas de la Asociación Colombiana de Antropología (ACANT) consideramos que este ejercicio fue, al mismo tiempo que una investigación esclarecedora, una herramienta de formación en este tipo de metodologías.

Bajo esta apreciación general, queremos hacer un recorrido por los sesgos y errores en potencia que pueda tener este Informe y cómo los intentamos solucionar. Estamos segures de que este tipo de ejercicios de transparencia son necesarios para la investigación en general y los proyectos de la antropología y arqueología en específico, por lo cual le dedicamos un par de páginas antes de entrar en materia de los resultados como tal.

Entendimos como sesgo es la aparición de un error de forma sistemática que parece de forma no aleatoria, es decir, que en su

aparición interviene algún factor diferente del azar y a menudo ligado a les investigadores y la metodología que construyen. Esto implica que en el diseño metodológico tenga unas características que afectan la imparcialidad en la construcción de los datos y sus análisis, al distorsionar los valores calculados y las conclusiones resultantes.

En esta investigación pudimos identificar aspectos metodológicos del proyecto, principalmente relacionados con en el muestreo, selección y representatividad que pudieron intervenir en forma de sesgos. Esta identificación se llevó a cabo en dos jornadas de trabajo internas para la identificación de sesgos posterior al análisis exploratorio de los datos. Algunos de estos fueron productos de limitaciones internas y externas, todo aquello que pudo ser azaroso y no pudimos controlar de forma premeditada en el proyecto. Estos consistieron en:

Frente a el **diseño del proceso de recolección y el muestreo** podemos decir que, inicialmente no tuvimos certeza de las cifras y datos de la población concreta a estudiar, pues el apoyo se dio en un principio por colaboración individual y voluntaria por parte de miembros del programa de la Universidad del Rosario, pero no como una colaboración institucional como tal, a pesar de las gestiones iniciales de contacto y presentación del proyecto al programa. Por ello, se asumió como una población infinita y se creó desde el grupo de trabajo una lista de egresades de forma artesanal basada en información de acceso abierto a partir del repositorio y la ayuda de algunes docentes. Esto tuvo como consecuencia que en esta fase se presentara información desactualizada e incompleta que limitó las posibilidades de contacto directo con la población a estudiar en su totalidad y que implicó el uso de otros medios de convocatoria pública y masiva para intentar alcanzar la mayor cantidad de respuestas posibles.

Sin embargo, los resultados de la encuesta fueron tan satisfactorios que fue posible comprobar el nivel de representatividad y confianza estadística que tuvo la encuesta para con la muestra total de egresades, gracias a que, en la fase final del proyecto, la Universidad del Rosario proporcionó datos sobre el número de colegas egresades.

Así, a través de varios análisis estadísticos recomendados por uno de los expertos a los que consultamos logramos comprobar que nuestra encuesta, aunque no partió de una muestra aleatoria, sí produjo suficientes datos en relación al universo total para ser considerados como representativos de les egresades de esta instutición. Los análisis que corrimos una vez tuvimos el número de egresades nos permitieron ver que nuestros registros sí se ajustaban al teorema del límite central y permitían ver patrones con la confianza de que no estuvieran basados en datos anómalos o extremos. Eso sí, existen apartados en los resultados que están basados en un menor número de registros y sobre estos no sería pertinente considerarlos como una fotografía del universo de los temas concretos, sin embargo, esto se acalara en los apartados en donde sucede.

Respecto al **diseño del instrumento**, es necesario subrayar de nuevo que la encuesta fue extensa. Tuvo 69 preguntas, por lo que no todes les participantes respondieron en su totalidad. Como resultado, hubo registros incompletos que limitaron el análisis. Así mismo, las respuestas de la misma encuesta[4] señalaron que pudo haber preguntas que tuvieron sesgos en su redacción u orden. Uno de los conceptos técnicos que recibimos también subrayó que

4 El formulario tuvo una pregunta final opcional sobre un balance del mismo instrumento.

se le estaba dando demasiada importancia a la inserción en desmérito de otras dinámicas que no se centraban tanto en los dramas de la consecución de empleo, sino en el desarrollo de estos. Finalmente, hubo un fallo en la comparabilidad de dos ejes de preguntas en el formulario que dificultó ciertos análisis que se habían proyectado: las preguntas relacionadas en la trayectoria laboral, pese a lo esclarecedoras que fueron, resultaron imposibles de articular con varias de las preguntas relacionadas con dinámicas sincrónicas de la misma, a modo de instantáneas de las realidades laborales. Esto sucedió por el hecho de que el formulario no pedía los años o periodos de ocurrencia de muchos de estos hechos, sino una respuesta de sí/no sobre su ocurrencia, cerrándonos la puerta de un análisis temporal de varios fenómenos.

Así, por el mismo diseño de la encuesta desde nuestros puntos de enunciación, es posible pensar que hay una sobrerrepresentación de las personas que se encuentran descontentas con aspectos de su formación, preparación o desempeño en los mundos laborales en los que están inmersos. Vale la pena aclarar que, pese a este riesgo, la estructura de las preguntas pasó por varios filtros de personas externas, así que el riesgo fue disminuido de forma importante, pero no hay certeza de su desaparición.

En todo caso, la longitud de la encuesta y su diseño participativo con más sectores y puntos de vista es un reto que no podemos evadir como grupo de trabajo. Se hace necesario seguir mejorando la encuesta y tomar decisiones respecto a la amplitud de la muestra que queremos respecto a la longitud del instrumento. Se ha proyectado crear una encuesta mucho más breve a nivel nacional y seguir con encuestas así de profundas para cada una de las regiones o comunidades universitarias, pero esto es material de decisiones futuras.

También hubo **limitaciones externas** que impactaron el ejercicio investigativo y que es necesario evaluar. Específicamente, como ya se ha dicho, la encuesta se planeó para los mismos días en que estallaron las revueltas que tomaron el nombre de paro nacional en mayo del 2021. Ya se había comprado el acceso a la plataforma, no sin dificultades, por lo que modificar los tiempos de lanzamiento implicaba perder dinero que no teníamos. Esto implicó que el contexto para la juventud y las condiciones de recepción de nuestra investigación se dificultaran, puesto que, básicamente, la gente estaba en otra cosa. Esto pudo sabotear la capacidad de llegarles a tantas personas como queríamos.

Así mismo, estábamos en los picos más duros de la pandemia de SARS-CoV-2. Esto implicó dos años congelados en los que las personas estaban resolviendo condiciones materiales de vida y supervivencia, con cambios en las dinámicas laborales y del mercado laboral bastante drásticos. Lo que dispersó aún más la atención sobre cualquier diagnóstico disciplinar.

Estos dos momentos, sumados a la falta de mecanismos efectivos de difusión y apropiación de la encuesta por parte de nuestros vínculos con la Universidad del Rosario (pese a nuestras solicitudes) hizo más complejo el lanzamiento del formulario de la encuesta, que al final se difundió a través de nuestra base de datos artesanal, vía recomendaciones de pares, un par de invitaciones institucionales, las redes sociales de la Asociación Colombiana y cadenas de mensajería. Esto pudo direccionar las respuestas hacia las personas recién egresadas, en últimos semestres universitarios, con poca trayectoria de experiencia laboral y preocupados por esta.

Sin embargo, pese a estas preocupaciones, los perfiles que resultaron llenando el formulario y participando en las entrevistas de profundización tuvieron una diversidad importante en materia de trayectorias profesionales y nos permitieron consolidar unos datos sobre los que concluimos asuntos importantes sobre la realidad de los, las y les antropólogues. Unos resultados que nos sorprendieron incluso a nosotres, que son en extremo preocupantes y que se hace necesario que sean triangulados con las realidades laborales del resto de un gremio en construcción.



06. Los Resultados

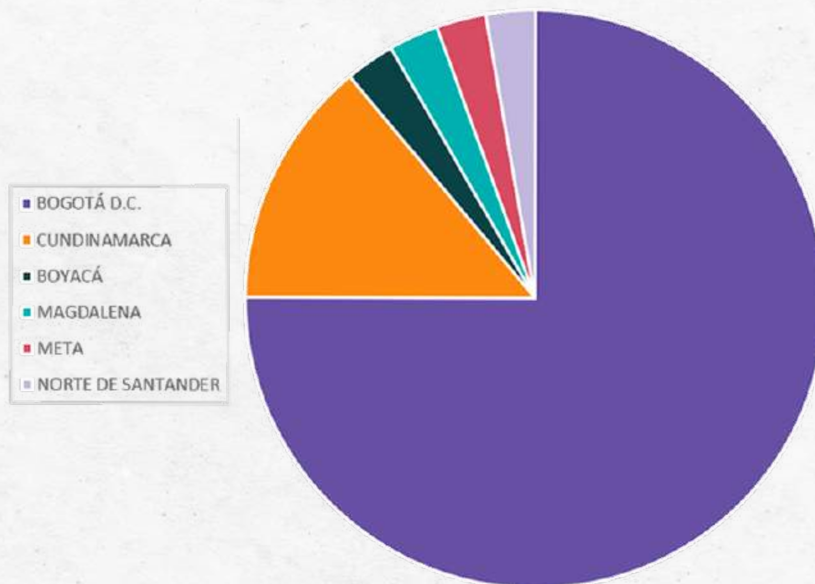
Sin más preámbulos, las siguientes páginas describen y articulan los resultados del piloto de esta encuesta exploratoria realizada a egresades de la Universidad del Rosario por el grupo de interés Profesionalización y contextos laborales de los y las antropólogas en Colombia de la Asociación Colombiana de Antropología en mayo del 2021. Dividimos esta descripción por apartados, que responden a cada uno de los ejes deductivos de la encuesta y a los hallazgos inductivos.

Así, comenzamos describiendo a les colegas que contestaron la encuesta, para adentrarnos en los datos básicos de su formación y las brechas que encontraron entre esta y los mundos laborales que habitan. Posteriormente, describimos los hallazgos sobre sus primeros trabajos y los mecanismos de inserción a los empleos, las tendencias en sus trayectorias laborales y en sus rangos salariales. Luego exploramos los datos sobre sus contratos, los periodos de desempleo y la percepción que tienen sobre el mundo laboral y las diferentes áreas de ejercicio de la antropología, arqueología y bioantropología. Acto seguido, describimos los datos que encontramos sobre acoso laboral, riesgos físicos y psicológicos en el ejercicio profesional y las violencias basadas en género y actos de discriminación enmarcadas en el ejercicio contractual. Finalmente, damos un corto panorama en clave de gremio y elaboramos algunas conclusiones de nuestra investigación.

Les encuestades

Nuestra encuesta fue diligenciada por 102 personas. Luego de varios filtros, respectivos a que fueran efectivamente egresades de la Universidad del Rosario y que las respuestas tuvieran un grado satisfactorio de integridad en el nivel de respuesta, obtuvimos una caracterización general de les encuestades de la base resultante. Ningune se autoidentificó en un grupo o comunidad étnica, la mayoría viene de Bogotá y Cundinamarca, excepto 4 personas que reportaron vivir en otros departamentos antes de su ingreso (como muestra la gráfica 01). La mayoría de les colegas (moda) tienen 27 años, en un rango de 22 a los 36, y el promedio de edad fue 26,4 años.

gráfica 01



Los datos mostraron una desproporción en términos de género dentro de las respuestas que nos imposibilitó varios de los análisis que teníamos proyectados, pero que resultó algo sumamente interesante para el análisis. El 69,4% de les colegas se identificaron como mujeres, mientras sólo el 25% como hombres[1].

1 El resto de las personas se identificaron como queer/no binario 2% (1 persona) y otra persona no juzgo como relevante.

Sobre los recursos económicos con relación a sus estudios, la mayoría de les colegas (56%)[2] financiaron su pregrado por medio de recursos familiares o preexistentes, mientras un 20% recurrieron a un crédito y 18% a una beca. Sólo dos personas registraron que financiaron su pregrado con trabajos paralelos, ninguno de ellos relacionados directamente con la antropología-arqueología.

Formación / brechas

Más allá de este perfil básico, la Encuesta tuvo un apartado específicamente enfocado en los estudios de pregrado. Fueron seis preguntas que indagaban sobre la articulación de esta formación con el mundo laboral. La primera de ellas respondió al perfil esperado de egreso para les estudiantes del departamento de la Universidad del Rosario, pues sólo dos personas manifiestan identificar sus conocimientos en el área de la Bioantropología o Antropología física, mientras que prácticamente la totalidad de las respuestas los identificaron en el área de la Antropología social[3]. Otras dos personas manifestaron que salieron con conocimientos específicos en cultura material y Antropología forense.

Al preguntarles por las herramientas o habilidades de su pregrado que han sido útiles para el mundo laboral que han experimentado[4], las respuestas se centraron en las siguientes capacidades:

2 Este dato está basado en un registro más amplio respecto a las demás respuestas: 48 personas.

3 La excepción fue una de las personas que respondió exclusivamente identificar sus conocimientos dentro del área de la Bioantropología.

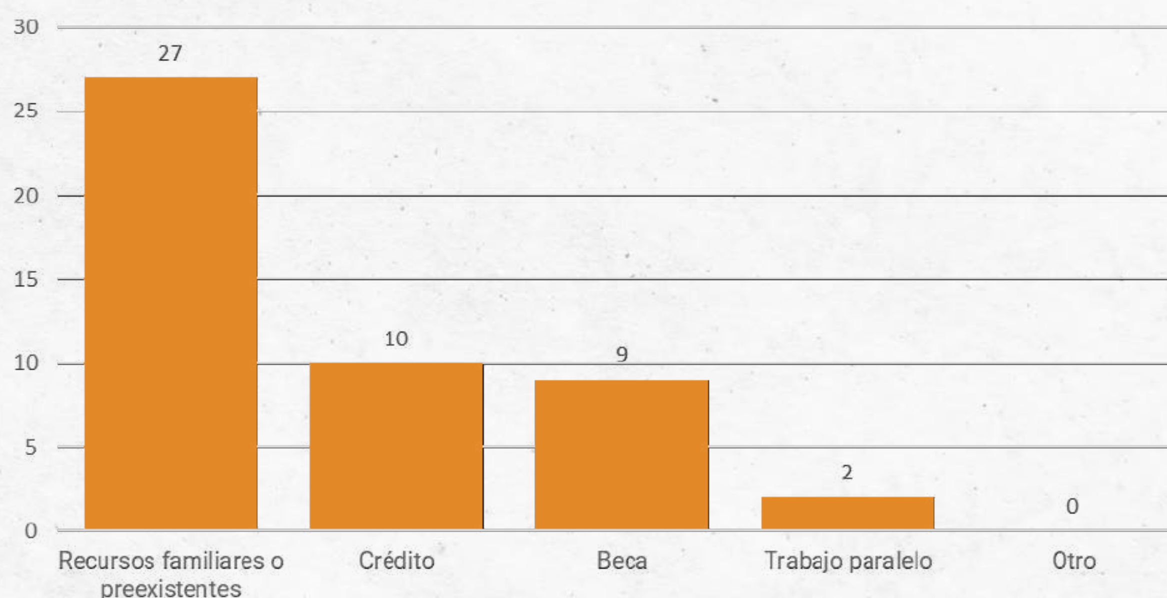
4 Esta fue una pregunta abierta.

- Conocimiento de metodologías de investigación.
- Buenas habilidades en investigación cualitativa.
- Capacidades de abordaje teórico de problemas.
- Habilidades de escritura, argumentación y análisis de documentos[5].
- Sistematización de fuentes primarias y datos de campo.
- Habilidades pedagógicas.
- Pensamiento crítico y una comprensión de las relaciones sociales.

Así mismo, varias personas que se graduaron con la modalidad de tesis manifestaron que el campo que realizaron para su investigación les dio habilidades en terreno que han usado en su vida laboral. Otras describen la formación como una "buena formación *académica*". Llama la atención que sólo una persona menciona habilidades con diferentes softwares de análisis de datos cualitativos o cuantitativos y al menos cuatro personas mencionan que no encuentran relación de la formación vivida con las oportunidades que han tenido al alcance.

Las habilidades y las herramientas se presentan mezcladas ya que la pregunta de la Encuesta así las consideraba. Sin embargo, es de la opinión de este grupo de trabajo que la diferenciación entre estos dos tipos de objetivos pedagógicos es vital para el funcionamiento de un plan curricular, y, aunque no puede tener el carácter de un resultado, vemos que estos resultados no diferencian una de la otra. Por ejemplo, se confunden las bases y metodologías de la investigación cuantitativa con los softwares de procesamiento de estos datos. Así mismo, en esta utilidad que las personas asignan a su formación respecto a su trayectoria laboral es visible la ausencia de herramientas específicas, ya que les colegas se centraron en las habilidades obtenidas.

También preguntamos por la realización de voluntariados, prácticas o pasantías y diplomados. El 57% de les colegas manifestaron haber realizado voluntariados, independientemente de en dónde o de su relación con la disciplina. El 67% de elles manifestaron haber realizado prácticas o pasantías directamente relacionadas con la antropología, mientras que los



gráfica 02

5 Se mencionan artículos, informes de investigación y otros reportes.

diplomados fueron realizados por sólo el 45% de las personas.

A la fecha de la encuesta (mayo 2021) el último nivel de formación terminado alcanzado por las personas que respondieron la Encuesta era:

- Un 69% tenían terminado el pregrado.
- Un 24% tenían una maestría completada, las cuales reportaron ser en muy diversos programas y la única que resalta por las veces que se reportó (5) fue la maestría en Estudios Culturales.
- Casi un 5% tenían un diplomado en su último nivel de formación terminado.
- Sólo una persona contaba con doctorado.

Finalmente, la última pregunta de este componente también fue una pregunta abierta y giró en torno a las falencias y vacíos en la formación de pregrado con respecto al mundo laboral. El tamaño de las respuestas fue mayor respecto a la pregunta de habilidades que juzgaran útiles. Nos aventuramos a organizar las falencias identificadas por les colegas en varios ejes. Por un lado, hay vacíos que se pueden llamar curriculares[6], que hacen referencia mucho más a habilidades ausentes, entre los que están:

- La falta de un mayor componente práctico dentro de la formación en general, como habilidades de intervención social u otras bajo la categoría de "antropología aplicada".
- El vacío temático sobre las realidades de les antropólogues en las empresas y organizaciones.
- La presencia insuficiente de trabajo de campo y sus habilidades derivadas.
- La ausencia de bases de patrimonio y museología, relacionados con la ausencia de bases en arqueología.

Por otro lado, hay temas que corresponden más a probables falencias del contenido de las asignaturas y el manejo de herramientas específicas, como:

- La falta de contenidos y habilidades relacionadas con los "temas comerciales", como el marketing, UX design y la comunicación.
- La laguna temática en torno a Derechos Humanos y trabajo con poblaciones vulnerables, como niñes y población migrante.
- Vacíos en el manejo de herramientas de investigación cuantitativa, técnicas mixtas y usos de programas para análisis de datos como Excel, NVivo, Atlas.ti, Python, R, etc.
- Herramientas para trabajo en sector público y otras labores alejadas de la docencia, como presentación de consultorías y presupuestos o gestión de proyectos.
- Habilidades de construcción de redes profesionales y *networking*.

A pesar de la variedad de respuestas que obtuvimos, la mayor falencia identificada es la desconexión de la formación recibida con las realidades laborales de las personas egresadas y el énfasis excesivamente centrado en lo académico e investigativo que según elles tiene el programa de la Universidad del Rosario.

Otros vacíos identificados responden a dinámicas más institucionales o administrativas de la Universidad, en la que una persona manifestó que la inestabilidad laboral de les docentes era un problema para lograr objetivos de la formación relacionados con el mundo laboral. Así mismo, otra persona resaltó que los métodos dentro de la formación están basados en debates que no necesariamente representan los dilemas de la actualidad.

6 Currículum entendido como la estructura organizada de las materias, cursos y estrategias pedagógicas, no tanto como los contenidos de cada una de estas prácticas.

Brechas entre lo académico y lo laboral

Otro de los ejes de análisis de nuestra encuesta y de las entrevistas de profundización que realizamos fue lo que denominamos *brechas*, que definimos como las tensiones entre la formación y las habilidades académicas, por un lado, y por el otro, el mercado laboral y los requisitos que impone. Este lente se convirtió en uno de los códigos que usamos para sistematizar las entrevistas y el resultado de esta sistematización arrojó un panorama nada alentador que, creemos, tiene que informar modificaciones respecto a la formación general de la antropología-arqueología y el plan pedagógico específico de la Universidad del Rosario.

Fueron múltiples los testimonios asociados a la última pregunta que describimos en el componente de formación. Aunque no se preguntó directamente por las respuestas que las personas entrevistadas dieron en este punto de la encuesta, las preguntas relacionadas con la inserción al mundo profesional y la trayectoria laboral desataron múltiples respuestas que tejimos bajo la mirada de estas *brechas*.

Por un lado, les entrevistades hicieron un fuerte énfasis en señalar que el énfasis "académico" o investigativo que tiene el programa va en detrimento del aprendizaje de capacidades que eran una necesidad dentro las entradas laborales que encontraron. Según una de las personas:

> "Entonces uno sale como que uno va a vivir solo de papers. Y no, pues realmente no, la parte académica es realmente importante, [pero] la gente que sale o que está en la escuela como que su aspiración es empezar como asistente y mirar si de vez en cuando le dejan una clasecita de cátedra para que la dicte, y ya, y como que no hay más aspectos laborales. Como la gente que se quedó ahí y vive de la universidad es como a lo máximo que puedo aspirar y creo que eso está mal, que ese enfoque está mal"[7].

Esto, según elles, crea un ensimismamiento de los entornos de formación, pues genera la idea de que las salidas laborales están dentro de las mismas universidades. A su vez, aquel vacío corta la posibilidad de interlocución con otros entornos laborales y con los conocimientos específicos para habitarlos:

> "Siento que se está cometiendo ese error desde la escuela, de que solamente tengas proyectado lo que más fácil se ve es como meterte en la academia. Primero como monitora, luego como asistente de investigación y luego como docente, y así ir escalando, que tampoco es fácil, pero siento que muchos de los perfiles de mis compañeros se están dirigiendo a ese punto y siento que hay un mundo de posibilidades por fuera, sino que hay que abrirlas. Y conocer personas y abrirse camino, siento que desde la universidad no se difunde esa información, como de la realidad laboral"[8].

Un vacío en este sentido fue recurrente en las entrevistas. Esta ausencia se manifiesta en el enfoque curricular de este pregrado, como un colega resalta, además de afirmar que las estrategias como las prácticas o las estrategias docentes no son realmente efectivas para hacer frente a esa desconexión:

> "yo creo que hay una ruptura, por lo menos desde nuestra escuela, super abismal entre lo que se hace y lo que se aprende. O sea, a nosotros nos ponen a leer teoría I, teoría II, teoría III. O sea, eso es super importante, pero a la hora de la verdad las prácticas…o sea, esto como de estrategias docentes o las prácticas, como que no ayudan a un culo"[9].

7 Entrevista de profundización A3.
8 Entrevista de profundización A1.
9 Entrevista de profundización C2.

Aunque lo más probable es que sea un efecto involuntario, no deja de ser problemático el hecho de que se manifieste que la formación no da cuenta de la pluralidad de posibilidades a la hora de ejercer como antropólogue. El siguiente testimonio resalta la desconexión con el mundo laboral ejemplificándola desde la correspondencia entre perfiles que tienen carreras similares.

> "yo siento como que, desde los mismos profes, desde el mismo plan de estudios que se diseña de tal forma, como que va limitando al estudiante a tener una sola visión de lo que es su carrera y ya. Y como los profes solo tienen una trayectoria académica, por lo menos, los que eran mis profesores, que han seguido los mismos de los últimos diez años. O sea, ellos se han mantenido ahí muy vigentes, son profesores que solo tienen un perfil académico y de investigación, mientras que uno en otras carreras ve perfiles de personas que trabajan en el sector público y están haciendo algunos cursos, talleres, en la universidad, como que hay esa comunicación entre el perfil docente y el perfil del consultor, de la persona que ha trabajado en el sector público como director de alguna cosa y que va y comparte ese conocimiento con los estudiantes"[10].

Y estas brechas crean, según otro de los testimonios, que ese conocimiento en investigación que otres egresades del Rosario resaltan como satisfactorio y útil, tenga problemas de aplicabilidad y, aún más allá, que no se les vea la utilidad en el "mundo real".

> "Yo creo que primero, una cosa es lo que aprendemos en la carrera, acá en el Rosario es como muy la parte teórica, de adquirir un montón de conocimientos, desarrollar competencias y habilidades frente a la escritura y a la crítica. Pero, por ejemplo, yo siento que hay falencias con el tema de investigación, de aplicación de metodologías de investigación y siento que los estudiantes no saben cómo les va a servir, para qué es útil ese conocimiento en el mundo real [...] y cuando llegamos allá a ocupar estos puestos, no tenemos conocimientos sobre cómo es el contacto con comunidades. Cuando podía yo iba a las salidas de campo y estas no eran tanto con comunidades étnicas, sino que era más como, bueno, vamos a ver qué encontramos. Sí, digamos, no era ir a hablar o dialogar con una comunidad de acuerdo con una guía de trabajo sobre unos temas específicos, no era así"[11].

Esto, según otro testimonio, no es una responsabilidad únicamente curricular, sino que tiene que ver con los mismos referentes laborales que se van creando, quizá mecánicamente, dentro de un recorrido formativo en el cual no tienen visibilidad la diversidad de perfiles del mundo laboral de les antropólogues.

> "cuando yo entré a Antropología no sabía muy bien en qué iba a terminar trabajando, pero el referente, pues, eran los profesores. Entonces, como que está la idea de…yo quiero hacer un doctorado. Y siento que es valioso los antropólogos que no quieren seguir su carrera académica, siento que es igual de válido que…o sea, la antropología sirve pa' todo, o sea, mi juicio no solo se reduce a la academia. Pero es un poco como el mundo al que uno accede cuando está estudiando, porque pues, esos son los profesores, por lo menos en el Rosario [...] mi perfil está muy orientado a la investigación. Y eso es lo que, o sea, también siento que me ha restringido un poco, porque a veces pienso como, bueno, si me saliera de la academia qué haría, porque no tengo ni un año, nada de experiencia en algo que no sea investigación"[12].

Esta tendencia no solo apareció desde la posición de varies egresades, sino también en la entrevista que realizamos de la persona perteneciente al profesorado del programa:

10 Entrevista de profundización A1.

11 Entrevista de profundización A1.

12 Entrevista de profundización A3.

"los profes que llegan a los programas de antropología, pues tienen una concepción muy académica de la disciplina, donde por lo general han trabajado en las universidades toda su vida ¿cierto?, nunca han salido de la Escuela, o muy poco. Pero, la mayoría de los estudiantes de antropología van a hacer otras cosas"[13].

Preocupa que, según una de las personas entrevistadas, estos problemas no sean exclusivos del pregrado, sino que tengan una continuidad en los posgrados que están articulados al programa. Así, se menciona el caso de un colega que siguió la misma línea de formación en un posgrado en antropología y no encontró salida laboral, al menos hasta que hizo otro posgrado:

"a él le tocó hacer una maestría en política pública, pues, para que lo contrataran. Entonces tú podrás imaginar. O sea, ese problema que estamos viendo en los pregrados, se perpetúa con las maestrías que ofertan las mismas escuelas de ciencias humanas [...] es común encontrar antropólogos que no hacen su tesis en antropología, sino que hacen su tesis en la maestría y no funciona en su entorno laboral."[14]

Así mismo, otra colega en un medio laboral relacionado a la academia relató las inmensas dudas que le surgieron sobre la garantía contractual que representa un título de doctorado. Según esta persona, hay tantos niveles de las jerarquías académicas que el simple título, aún uno de tan alto nivel y costo, no ha garantizado la entrada de varios profesionales a los proyectos en los que está:

"esta investigación, me ha pasado que es un ambiente súper competitivo, tú con un doctorado no tienes garantizado absolutamente nada, hay un montón de jerarquías internas que no, que profesor asociado, que profesional de proyectos…o sea, un montón de escalas que yo digo esto nunca para, esto es como gente que ya tiene doctorado y no ha publicado no sé cuántos… entonces no le han podido renovar el contrato para continuar ahí. Entonces, como que creo que no es tan poco, así como de ya con un doctorado todo solucionado, no sé"[15].

En la otra orilla del abismo

Es claro que las brechas existen para muches y todo parece afirmar que su tamaño es considerable. Sin embargo, las entrevistas no fueron útiles únicamente para conocer la desconexión entre academia y mundo laboral, sino también para comenzar a mapear cuáles son esos conocimientos y realidades que se descubren en el camino, a menudo de forma traumática, según los mismos relatos.

El desconocimiento de las habilidades valoradas por el mercado laboral hace que les colegas terminen insertándose en contextos laborales que no necesariamente cumplen sus expectativas o les proporcionan un sustento suficiente. En sus palabras, hacen que les recién egresades terminen *regalándose*. Así describe una de las personas su proceso de egreso:

"yo sentí cuando fui egresada como: sí, bueno, toma tu cartón, acá está el carné de la red rosarista, bueno… como a la suerte, a ver en lo que encuentras trabajo, ¿sí? Pero no hubo una suerte de transición y apoyo donde tú digas: no, es que yo de la universidad pude ir a hacer una práctica en tal ONG y este tipo o esta vieja fue tan buena que logró quedarse"[16].

La desconexión es tal que las prácticas, pasantías, diplomados, voluntariados y otras formas de preparar la inserción laboral de les antropó-

13 Docente del pregrado en antropología.
14 Entrevista de profundización A1.
15 Entrevista de profundización A3.
16 Entrevista de profundización A3.

logues no logran conjurar la falta de competencias para el mundo profesional y la saturación de las oportunidades de empleabilidad existentes, como se describe en el siguiente fragmento:

> "son programas cortos y que por la falta de vinculación contractual no es admitida como experiencia (legítima) para las personas de recursos humanos. En consecuencia, frente a los perfiles que el mercado busca se vuelve una odisea conseguir empleo post graduación y con menos de 2 años de experiencia. Ahora bien, la inversión en programas sociales desde el ámbito laboral es limitada frente a la cantidad de personas buscando emplearse, aun cuando se siga el curso de la línea académica diría la canción "no hay cama pa' tanta gente"[17].

Este sentimiento de frustración, del que se hablará más adelante, ocasiona que les recién egresades a menudo terminen empleándose en trabajos que no están directamente relacionados con la antropología o arqueología, lo que puede causar un detrimento de las condiciones de empleabilidad posteriores.

En paralelo a la frustración y el sentimiento de incertidumbre nombrado por algunes, también se da otro fenómeno y es la idealización de ciertas instituciones, aún a espaldas de las condiciones laborales que estas implican. Así, los proyectos de vida se van construyendo en torno a ciertos perfiles, que se hacen imposibles una vez que llega la hora de presentarse a las convocatorias específicas ya sea por los requisitos que piden o por lo que ofrecen.

> "al principio cuando uno es egresado, uno tiene las expectativas muy altas [...] recién uno sale, ush, imagínate una práctica [en una institución que siempre tuvo como referente], después asciendes y eres uno de los investigadores junior, no sé qué; ese tipo de cosas, tú cuando ves las convocatorias que ellos sacan, piden gente como especialista en ciencias sociales, con maestrías especialmente en el exterior, con cuatro o cinco años de experiencia, y para un sueldo paupérrimo de dos millones doscientos. Y eso pasa precisamente porque es tanta la necesidad, y la gente se regala a ese tipo de sueldos teniendo todas las cualificaciones. Yo creo que eso también es un problema grande en el mercado laboral, como que hay mucha competencia y la gente no valora lo que ha estudiado o en lo que tiene experiencia y los empleadores abusan, ese es un gran problema. Entonces esas son las grandes expectativas, ¿no? Como que tú sales queriendo trabajar para este tipo de cosas, y, por una parte, por un lado, te das cuenta de que no tienes ni la experiencia ni los títulos, y, por otra parte, que la remuneración es súper mala. Entonces, es un golpe duro"[18].

Finalmente, este frustrante mosaico de experiencias que arrojó la profundización de los datos de la Encuesta tiene un último punto que abre toda una agenda de investigación imposible de alcanzar mediante este instrumento. Un panorama que queda pendiente de investigar y gira en torno a nuestros empleadores:

> "muchos de los empleadores no saben qué hace un antropólogo, qué hace un sociólogo, qué hace un filósofo, qué hace un historiador, y eso es un gran problema. O sea, de verdad es un gran problema. Creo que hay una falta de conocimiento por parte de los empleadores por el potencial que tiene cada disciplina. Y, bueno, entonces ha sido como todo un proceso, yo lo llamo pedagógico, de enseñarle a la gente cuantitativa que lo cualitativo no puede ser presentado en estadística, de porcentaje, que no todo se trata de representatividad. Esas son mis discusiones diarias, me devuelvo como a cuarto quinto semestre donde le hacían a uno ver esa diferencia, pero como a todos los economistas, pues para ellos no cabe en la mente que uno

17 Respuesta dentro de la encuesta.

18 Entrevista de profundización A3.

no presente resultados, que haga documentos de políticas públicas que no tenga porcentajes"[19].

Y que implica, además del desconocimiento de las habilidades reales de les antropólogues, un olvido a las necesidades que tienen les profesionales en campo, incluyendo las de seguridad y protección en contextos tan adversos como los que pueden contener nuestro país:

"Siento que hoy en día el trabajo para el antropólogo está como re re jodido en ese sentido, que no piensan en verdad como en las necesidades ni en los problemas reales que uno tiene a la hora de ejercer su profesión. O sea, como que nosotros somos diferentes, nosotros tenemos otro tipo de carrera que acarrea otro tipo de responsabilidades y otro tipo de mínimos, de garantizar seguridad a la persona porque uno está en contextos de violencia, de disputa, o está investigando algo que alguien no quiere que uno sepa. Entonces como que se da por sentado que un antropólogo es la persona que solo se la pasa leyendo y escribiendo, y ya, pero no se han cuestionado de verdad todo el esfuerzo que nosotros hacemos como personas de que nosotros le metemos también mucho"[20]

Ahora bien, nuestra pesquisa por las brechas también resultó en algunos fragmentos que podrían ser el comienzo del camino para identificar cuáles son las estrategias y conocimientos por los cuales nuestres colegas lograron emplearse en un panorama tan convulso. Por un lado, alguien afirma que jamás se imaginó así su ejercicio laboral, pero que gracias a que se dedicó a "hacerse valiosa para la empresa", en un nuevo ejercicio de formación, fue que pudo despegar laboralmente:

"me tocó estudiar mucho y hacerme valiosa para la empresa. Entonces, yo creo que es de uno, tener, ser muy estratégico en las habilidades que vas adquiriendo y cómo se van reflejando. No sé si, por ejemplo, necesitan a alguien que sabe de esto, acá está [la persona] que nos puede ayudar a hacer... a hacer bulto. Porque, no te van a pedir conocimiento de antropología. [Solo hasta ahora] siento que estoy ejerciendo la antropología, pero tuve que pasar cuatro años, tres años, para ejercer como antropóloga. Entonces no, no me imaginaba esa trayectoria"[21].

Estos conocimientos en los que tuvo que volver a formarse no estaban alejados de la antropología, al contrario, se trataba de temas directamente relacionados con el trabajo de campo y con comunidades,

"algo que yo creería que debería saber, como mínimo, un antropólogo y lo aprendo de alguien que estudió ciencias políticas y lleva diez años trabajando con comunidades, lo aprendes de esa persona, y lo estoy aprendido trabajando con las comunidades directamente, no es de la antropología. Entonces, siento que hay esas falencias"[22].

Ese mismo ejercicio autodidacta debía hacerse en paralelo de una pedagogía que tampoco pensaba como necesaria: enseñarles a sus colegas qué era lo que hacía como antropólogue, para justamente poder aportar desde lo que sabía hacer. De lo contrario los aportes de su disciplina no iban a ser recibidos a cabalidad:

"yo trataba, 'bueno, esto se puede ver de esta manera', 'desde la antropología se puede tratar', yo les proponía a mis compañeros y a mis jefes y como que fluía la vaina. Pero, yo tenía que explicarles para qué servía ese conocimiento o qué tipo de habilidad podía servir"[23].

Así mismo, otra persona describe que fue por los conocimientos que elle misme buscó por

19 Entrevista de profundización A3.
20 Entrevista de profundización C2.
21 Entrevista de profundización A1.
22 Entrevista de profundización A1.
23 Entrevista de profundización A1.

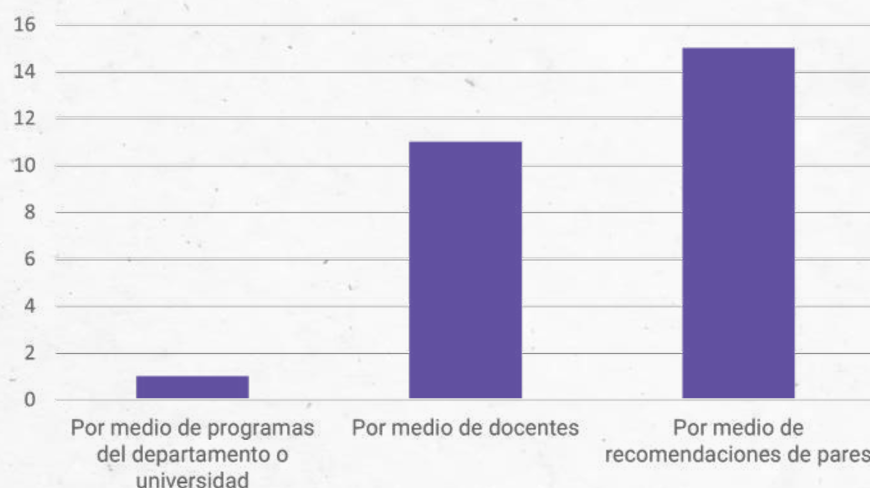
fuera del currículo que tuvo las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral y que, si no lo hubiera hecho, el panorama sería bien distinto:

> "de no haber sido por los conocimientos adquiridos en intercambio estudiantil que me llevaron a [otros temas], está sería la época en que probablemente seguiría buscando empleo como muchos de mis compañeros de carrera, o haciendo "informes etnográficos" a partir de documentos obtenidos por la empresa consultora y Google Earth, con un pago de 80mil por documento sujeto a desembolso tras aprobación, la aprobación con 15 días hábiles de respuesta, y con contrato a prestación de servicios profesionales, lo cual es un panorama deplorable y desalentador"[24].

Primer Trabajo

Diversas preguntas de la encuesta indagaron por las característic as del primer empleo de les colegas ya como antropólogues titulades. Esto nos permitió tener un acercamiento a las condiciones de empleabilidad y a los sectores en los que se dio esta inserción laboral. Los datos obtenidos nos permiten evaluar los mecanismos de inserción o *palancas* que existen para encontrar trabajo en esta disciplina en la Universidad del Rosario, lo cual es un punto crucial en la proyección curricular, puesto que se constituye como una de las áreas a impactar en una posible reestructuración curricular.

Indagamos con les colegas sobre tres mecanismos en particular: los programas de las universidades en materia de egresades, recomendaciones e influencia de les docentes y recomendaciones de pares, estudiantes o egresades. Las preguntas se plantearon como "¿Ha conseguido trabajo gracias a...?" y arrojaron los siguientes datos: Los programas y planes de la universidad no sirven casi en absoluto como mecanismo de inserción laboral. Sólo el 3,2% de las respuestas apuntan a que son una vía de empleabilidad. En comparación, las recomendaciones de docentes son útiles para encontrar empleo en uno de cada tres casos con un 35,4% de favorabilidad como mecanismos de inserción, dentro de las entrevistas se resalta el rol que tienen los semilleros de investigación en este sentido. Sin embargo, llama la atención que la mayor puerta para insertarse laboralmente sea la recomendación y las gestiones entre pares, ya que una de cada dos personas (48,8%) manifiesta que es por esta razón que ha encontrado empleo.



gráfica 03

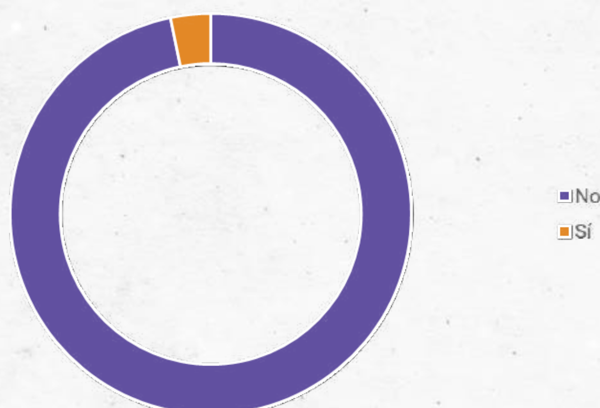
Las entrevistas también nos dieron pistas sobre estas dinámicas de inserción y las rutas para conseguir los primeros empleos como antropólogue. Estas explican los hallazgos de las gráficas anteriores sobre los mecanismos de recomendaciones docentes y entre pares y contactos dentro de una suerte de solidaridad gremial:

> "He visto que la mayoría de mis compañeros tomaron el camino de los semilleros de investigación, de las oportunidades que se iban abriendo en la universidad gracias a los profesores que

24 Respuesta dentro de la encuesta.

gráfica 04

Inserción laboral vía programas de egresados de la universidad o departamento



gráfica 05

Inserción laboral vía recomendación de docentes



gráfica 06

Inserción laboral vía recomendación de pares



> les permitían ser monitores o profesores asistentes, entonces como que poco a poco se iban metiendo en el mundo de la docencia. Siento yo que, pensando que es el único espacio en el que un profesional de antropología social puede estar, siento que esa es como la trayectoria más común que tienen los estudiantes y antropólogos, por lo menos del rosario; siento que comparten ese trayecto"[25].

> "Está la comunicación entre pares, a mí siempre que me llegan convocatorias se las mando a mis amigos. Uno va creando redes de apoyo para contribuir a que la gente que ya se formó, que tenga un trabajo. Y pues no, yo soñando de verdad, lo que creo es que cada vez la antropología se ha armado su lugar escarbando"[26].

> "los trabajos que yo he conseguido, los he conseguido a través de redes de amigos y de contactos que se mueven tanto en el sector público como privado. Entonces, yo creo que esa es como la ventana, no la más fácil, pero la más probable donde uno pueda conseguir empleo siendo egresado de Antropología u otras ciencias humanas"[27].

Ahora, no sólo se trata de emplearse, sino de las características de esos primeros empleos. En estas respuestas también encontramos datos muy relevantes sobre la manifestación de las brechas entre formación y mundo profesional. Sólo el 48%[28] de los primeros trabajos después del título de pregrado estaban relacionados directamente con la antropología-arqueología. Lo cual es preocupante, dada la enorme inversión que les entrevistades manifestaron que significó su pregrado en todos los términos posibles.

---

25 Entrevista de profundización A1.
26 Entrevista de profundización A3.
27 Entrevista de profundización A2.
28 Este dato está basado sólo en las 31 respuestas que obtuvimos de esta pregunta en específico.

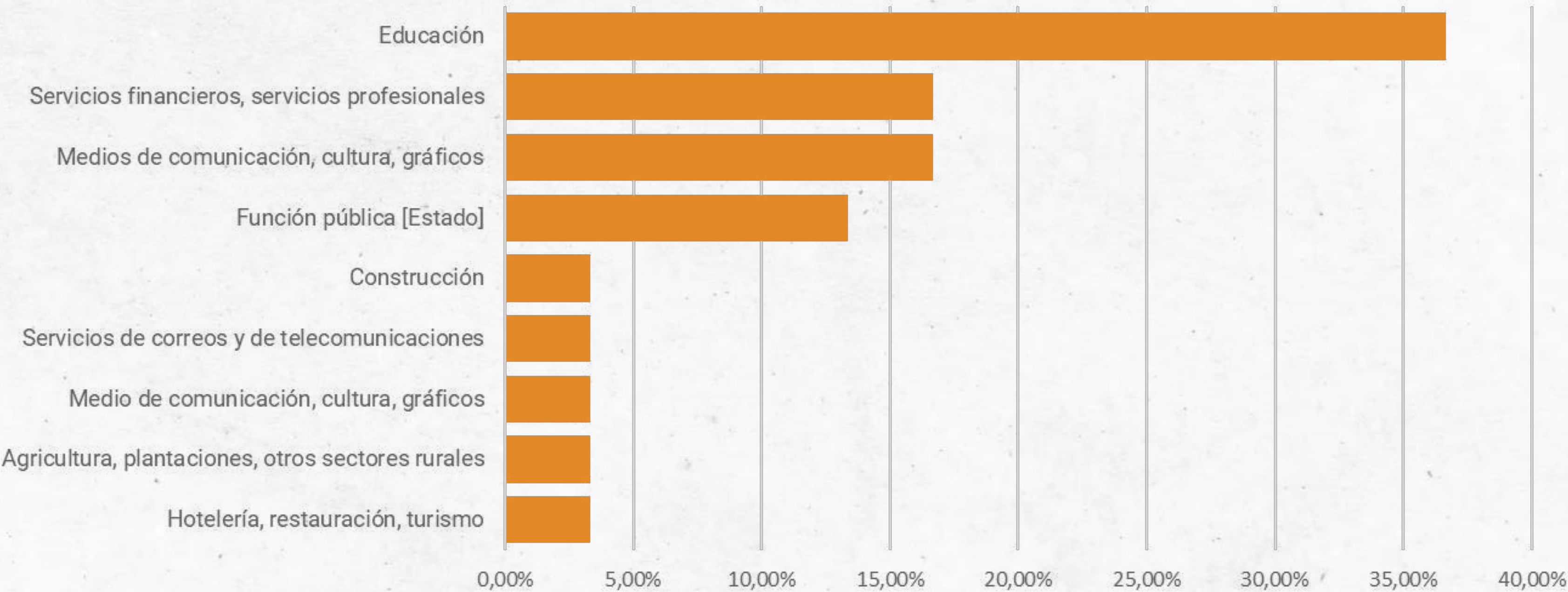
Ahora bien, otro dato que es relevante a la luz del anterior es el sector económico en el cual se dio este empleo, dado que hay una tendencia considerable del sector 'educación' de ser el receptor de estas nuevas personas que egresan con más del 35% de empleabilidad en el sector, casi el doble en comparación a cualquier otro de los sectores, como se puede ver en la gráfica. Este sector, vale la pena decir, es también el que contiene varios de los salarios más bajos en comparación a otros.

Como se puede apreciar en la gráfica 07, el Estado no es el principal receptor de egresades recientes de la URosario y continúa teniendo una prevalencia mayoritaria el sector de la educación. Aunque los sectores económicos son criterios demasiado amplios y su categorización depende de un organismo de un tamaño que no permite especificidad en nuestro contexto (las definiciones de la OIT), esta gráfica subraya la importancia de mirar a profundidad tres sectores que no necesariamente son la expectativa profesional de les colegas.

Por otro lado, y como se puede ver en la gráfica 08, los rangos salariales del primer empleo fueron más altos a nivel general en empleos no relacionados con la antropología. Sólo en un rango de $1'500.000-$3'000.000 los empleos directamente relacionados con la disciplina (en la perspectiva de les mismes colegas) tienen un correlato similar a los empleos no relacionados. Este rango salarial, como se describirá posteriormente, representa uno de los techos salariales que manifestaron los datos de esta muestra.

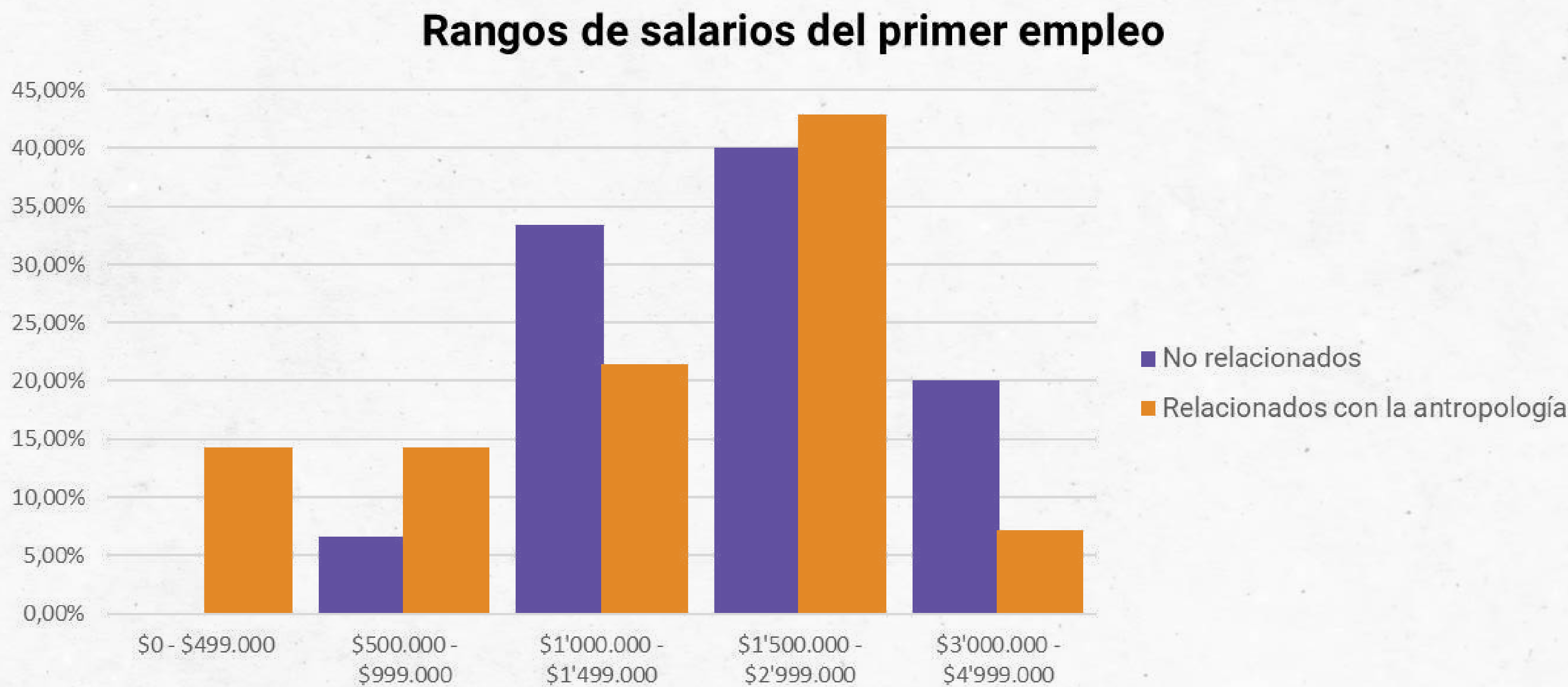
Trayectoria Laboral

Otro de los intereses de esta encuesta era aproximarse a las trayectorias profesionales de les colegas encuestades y entrevistades, por lo que esta aproximación tuvo un apartado completo en nuestra encuesta y se diseñó un perfil de entrevista de profundización que indagaba por estos recorridos.

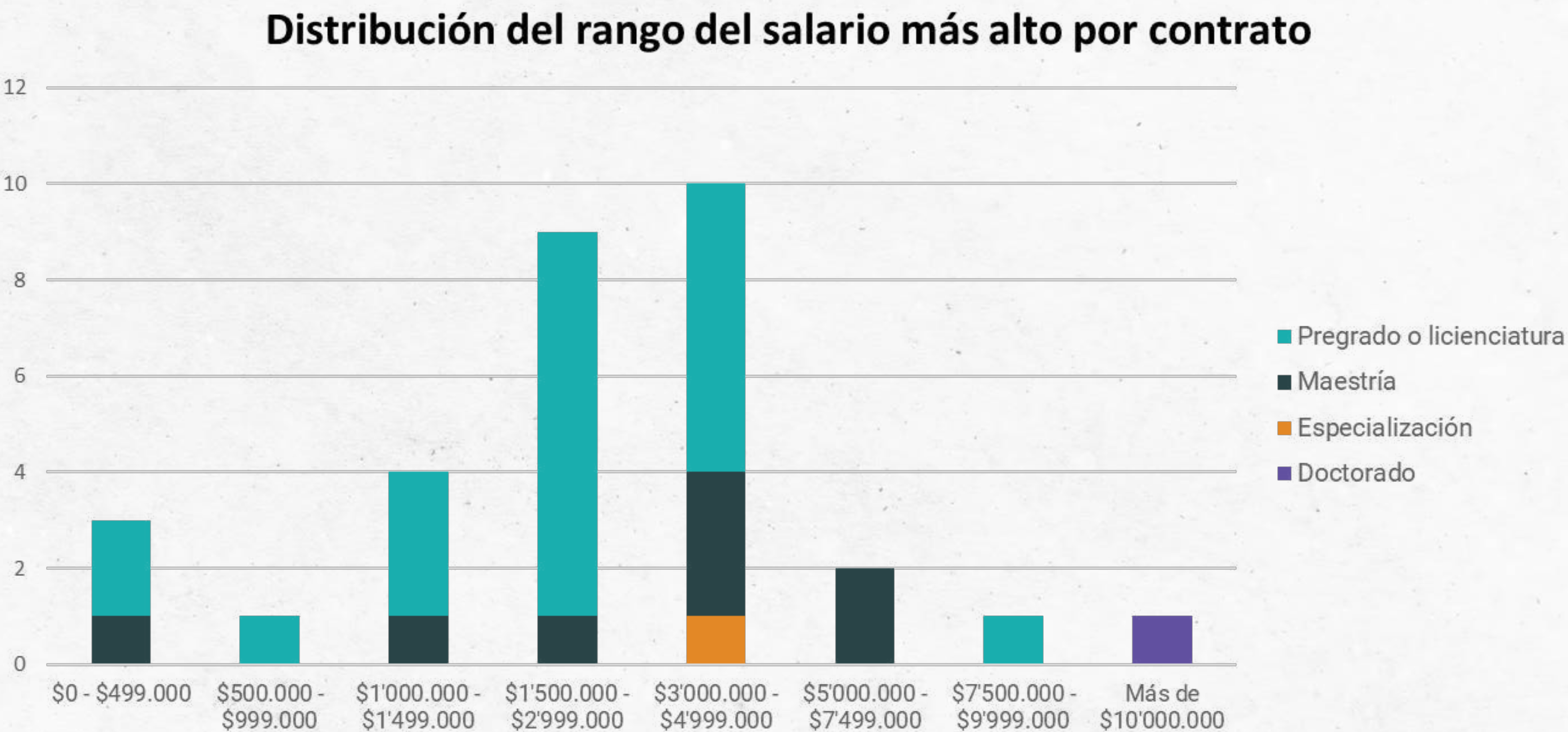


gráfica 07

gráfica 08



gráfica 09

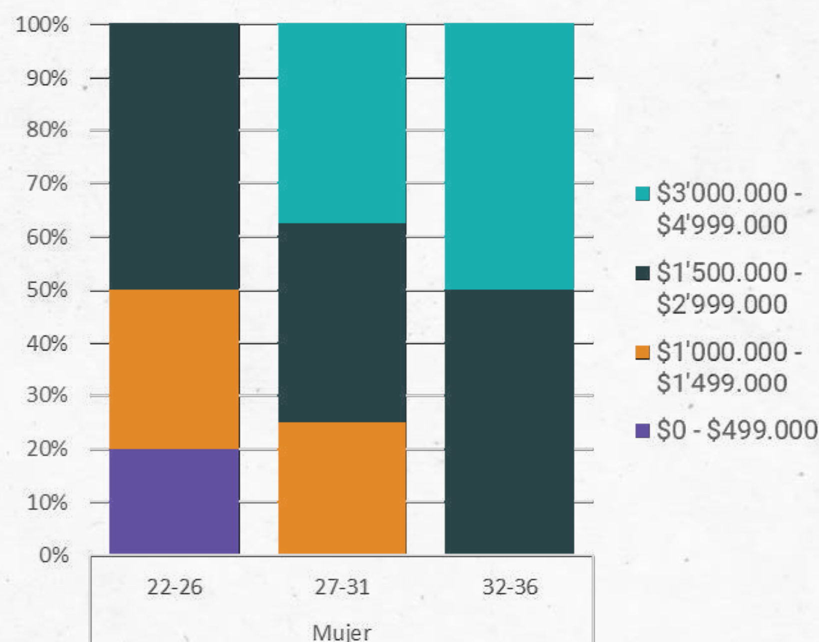


Las preguntas sobre rangos salariales, por un lado, confirman aproximaciones anteriores sobre el tema de otres investigadores e indican un techo salarial para las condiciones de les antropólogues, al menos con los años de experiencias de las personas que contestaron la encuesta, directamente dependientes de la antigüedad del programa de la Universidad del Rosario. Así, el salario mensual más alto por contrato tiene un máximo entre los tres y cinco millones de pesos. También se hace preocupante la existencia, aunque no llega a ser mayoritaria, de un 10% de salarios de menos de medio millón de pesos.

Por otro lado, nos permitió corroborar uno de los datos que también apareció en las entrevistas de profundización: el hecho de que las maestrías realmente no suponen per se una mejora directa y visible del rango salarial de les colegas. Como se ve en la gráfica 09. La misma gráfica no deja establecer tendencias claras para la especialización y doctorado como últimos niveles de educación, una medición que sería importante para posteriores investigaciones con una muestra más amplia.

Aunque con nuestra encuesta no fue posible contar con datos suficientes para establecer correlaciones entre géneros, sí fue posible analizar la información específicamente según su rango etario. La gráfica 09 muestra que el rango salarial se incrementa proporcionalmente a la edad de las colegas y que hasta los 26 años no hubo nadie que reportara haber ganado más de tres millones de pesos y hubo personas que reportaron que su rango máximo de salario fue menos de $500.000.

El balance de géneros en nuestra encuesta no fue, como ya se ha dicho, lo suficientemente estable para generar comparaciones concluyentes, pero precisamente por esto fue más sorprendente la desproporción encontrada

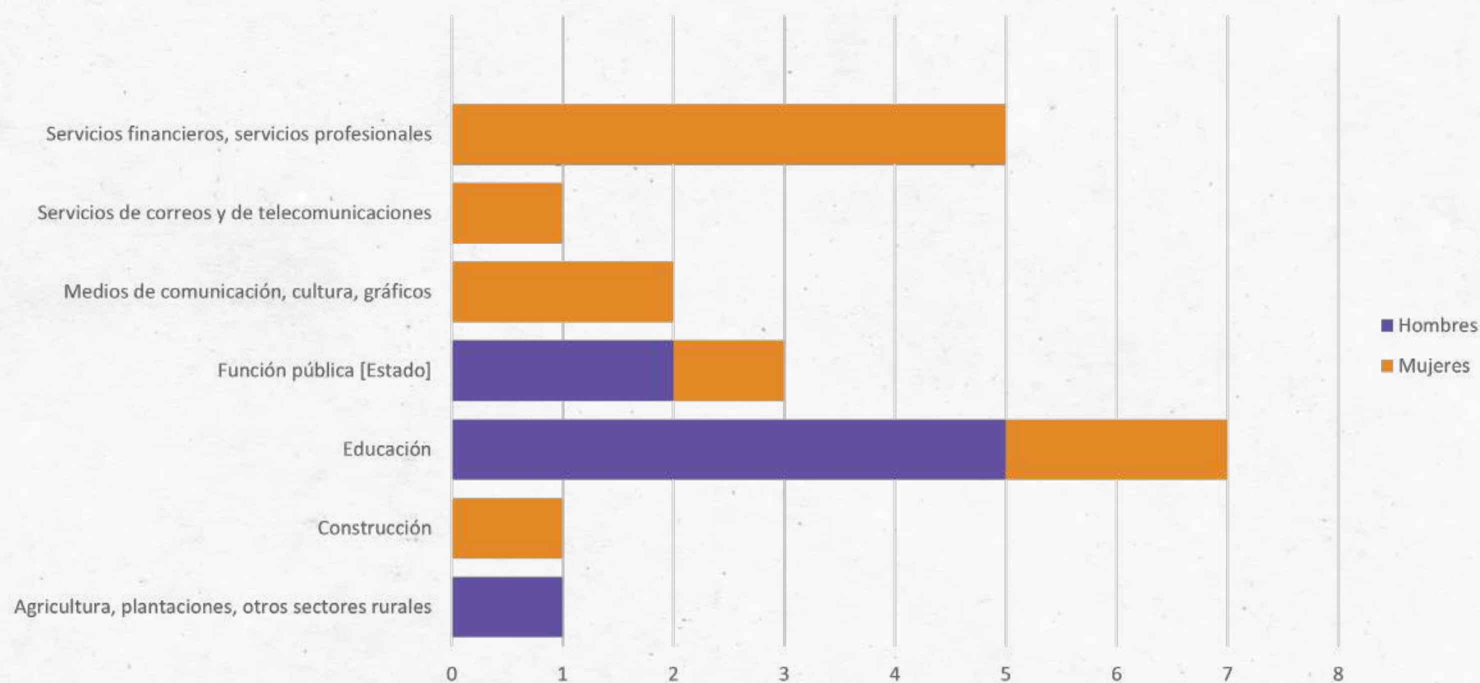


gráfica 10

cuando segmentamos la distribución de los empleos por sector económico del contratista según esta variable. Esto dio como resultado la gráfica 11, en donde se puede observar una prevalencia mayoritaria de hombres en el campo de la educación y el estado, mientras que en el campo de los servicios financieros y profesionales (categoría que suele acoger un rango importante de tercerización) estuvieron exclusivamente las mujeres.

Siguiendo la línea de estos datos, también indagamos sobre la distribución de rangos salariales según el sector económico del empleador. Esto dio como resultado matices importantes en la clasificación simple de empleos frente a los sectores de los empleadores, en donde es posible ver que el Estado, en función pública, es el sector con mayor número de salarios del rango $3’000.000-$4’999.999, aunque es el cuarto sector de empleabilidad. Mientras que el sector de educación, que tiene la mayoría de los empleos reportados es el único con salarios de menos de $5.000, pero también llega a tener algunos de los salarios más altos.

Géneros distribuidos por el sectro del contratista



gráfica 11

Rango salarial del primer empleo de acuerdo al sector económico del contratista

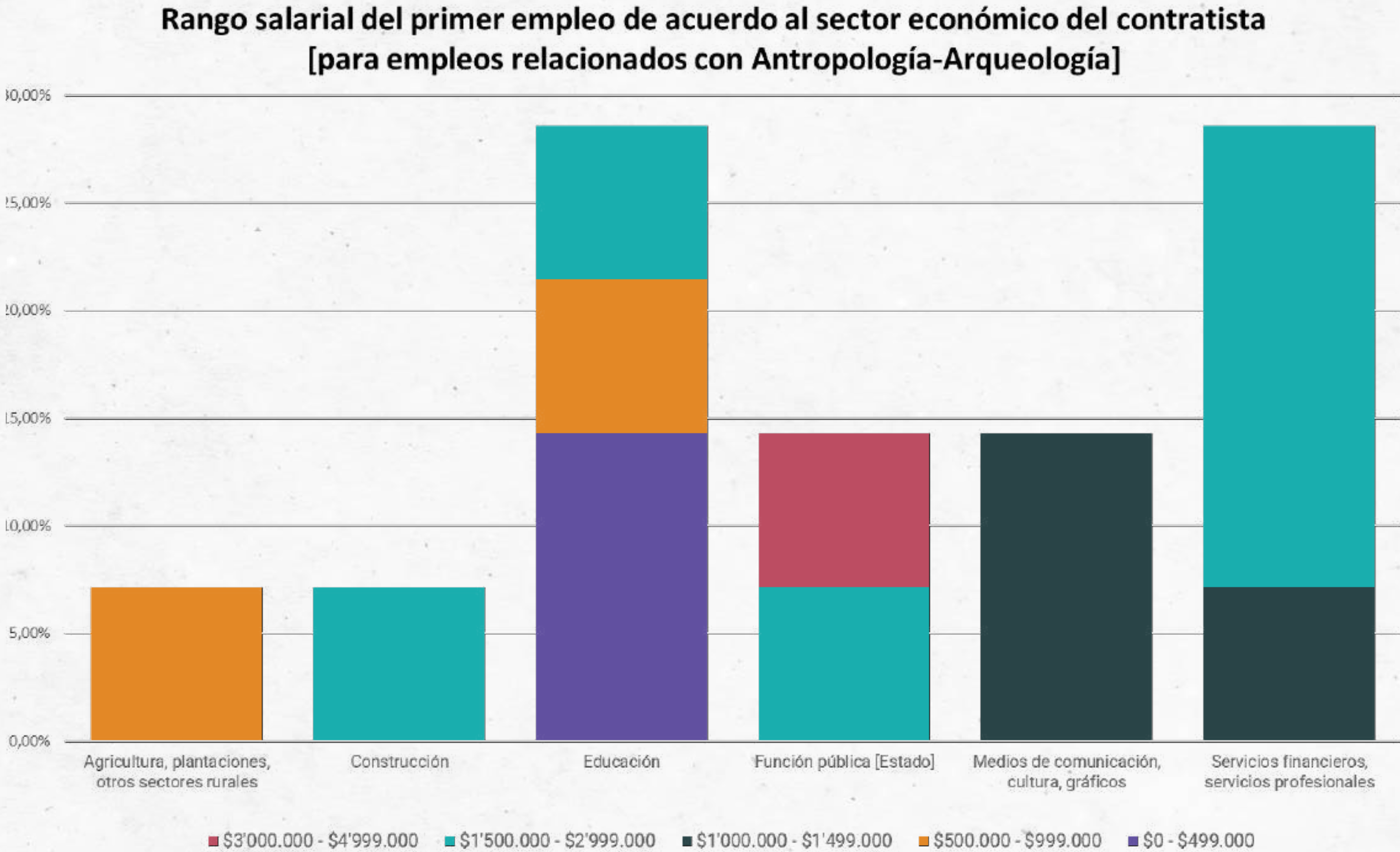
40,00%
35,00%
30,00%
25,00%
20,00%
15,00%
10,00%
5,00%
0,00%

Agricultura, plantaciones, otros sectores rurales
Construcción
Educación
Función pública [Estado]
Hotelería, restauración, turismo
Medio de comunicación, cultura, gráficos
Medios de comunicación, cultura, gráficos
Servicios de correos y de telecomunicaciones
Servicios financieros, servicios profesionales

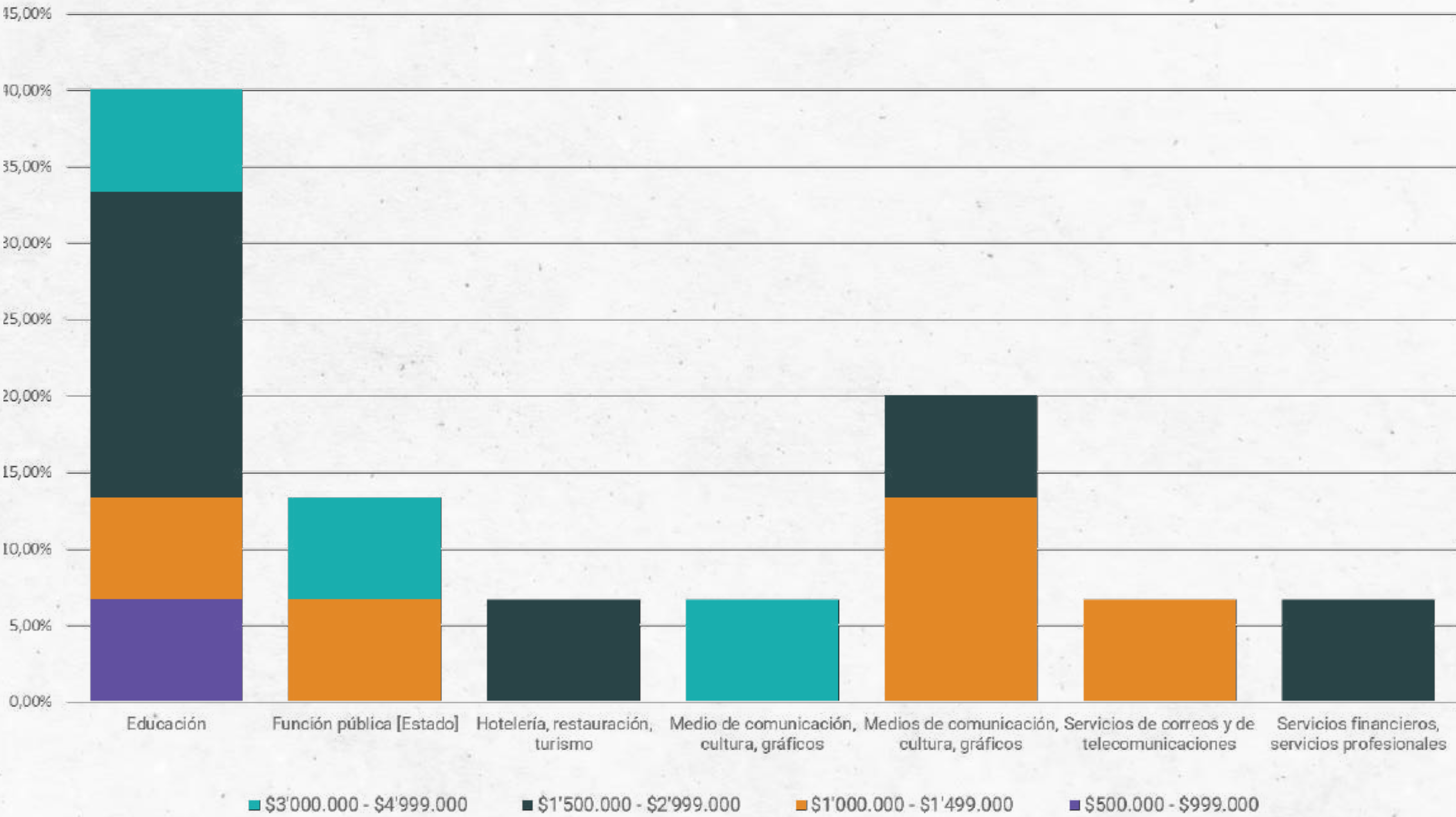
$3'000.000 - $4'999.000
$1'500.000 - $2'999.000
$1'000.000 - $1'499.000
$500.000 - $999.000
$0 - $499.000

gráfica 12

gráfica 13



gráfica 14



Ahora bien, estas preguntas sobre los rangos salariales tuvieron otras dimensiones de análisis. Por medio de una segmentación de datos, se logró obtener la misma distribución de rangos por sectores económicos del contratista, pero específicamente para los empleos directamente relacionados con la antropología-arqueología y para los empleos que no estaban relacionados[29]. Esta separación de los datos arroja elementos para otra interpretación potente de estos mismos datos. Según estos, representados con las gráficas 13 y 14, la tendencia del contratista a ser parte del sector económico 'educación' no se explica necesariamente por los énfasis que tiene el pregrado, pues la mayoría de estos empleos no están relacionados con la disciplina. Preocupa que, para los empleos relacionados, el sector educativo tenga la totalidad de los salarios de menos de $500.000. Así mismo, resalta el hecho de que la función pública tenga los únicos rangos salariales mayores a $3'000.000 y que únicamente existan en empleos directamente relacionados a la antropología y arqueología.

Como se puede apreciar, los sectores del empleador que son mayoritarios en empleos relacionados con la disciplina son el sector educación y el sector de servicios profesionales y financieros. Este último, sin embargo, encubre las características de les empleadores, por cuanto engloba una diversidad importante de contratos indirectos que no permiten caracterizar muy bien para quién se trabaja. Por otro lado, el sector mayoritario del contratista para empleos no relacionados es el sector de educación, seguido por medios de comunicación, cultura y gráficos, con un margen importante de diferencia.

Respecto a los rangos salariales, también hay cambios importantes que deben ser tenidos en cuenta para analizar las expectativas laborales en torno a ellos. Según une de les entrevistades, las nociones de salario necesario cambian con el tiempo y con el hecho del egreso:

> "Tú sabes que uno de estudiante decía, si yo me ganaba un millón al mes, ya… creo que esa era mi vida de estudiante. Entonces claro, viviendo ahí como con veinte mil a la semana, era otro presupuesto y uno comienza a desear más cosas, y la vida en Bogotá es muy cara, o sea, yo también creo que acá es donde más oportunidades laborales debe haber para antropólogos, pero al mismo tiempo es una ciudad muy cara, muy difícil para vivir. Entonces, el salario que tengo está bien, pero el ideal sería ganar cinco millones. Porque, además pienso, ya tengo la maestría, le he metido tanta plata a la educación, que por lo menos quisiera verlo reflejado en un salario que me hiciera sentir más tranquila. Pero, bueno, este está bien, con este me siento tranquila, me pude ir a vivir sola, lo que te decía, estoy pagando la deuda [de la beca], entonces, en medio de todo ha estado bien, pero sí esperaba un salario más alto en este punto de mi vida"[30].

Por otro lado, en nuestra comprensión, las trayectorias profesionales incluyen los trasegares laborales, pero no se reducen a estas últimas. Es por esto por lo que también preguntamos por las formas no contractuales de ejercicio de la antropología[31], lo cual permitió tener un panorama del mundo que se le escapa a los contratos y confirmar nuestra hipótesis de que el campo de aplicación de les colegas no necesariamente se da en el marco de una contratación, por informal que esta sea, sino que lo excede.

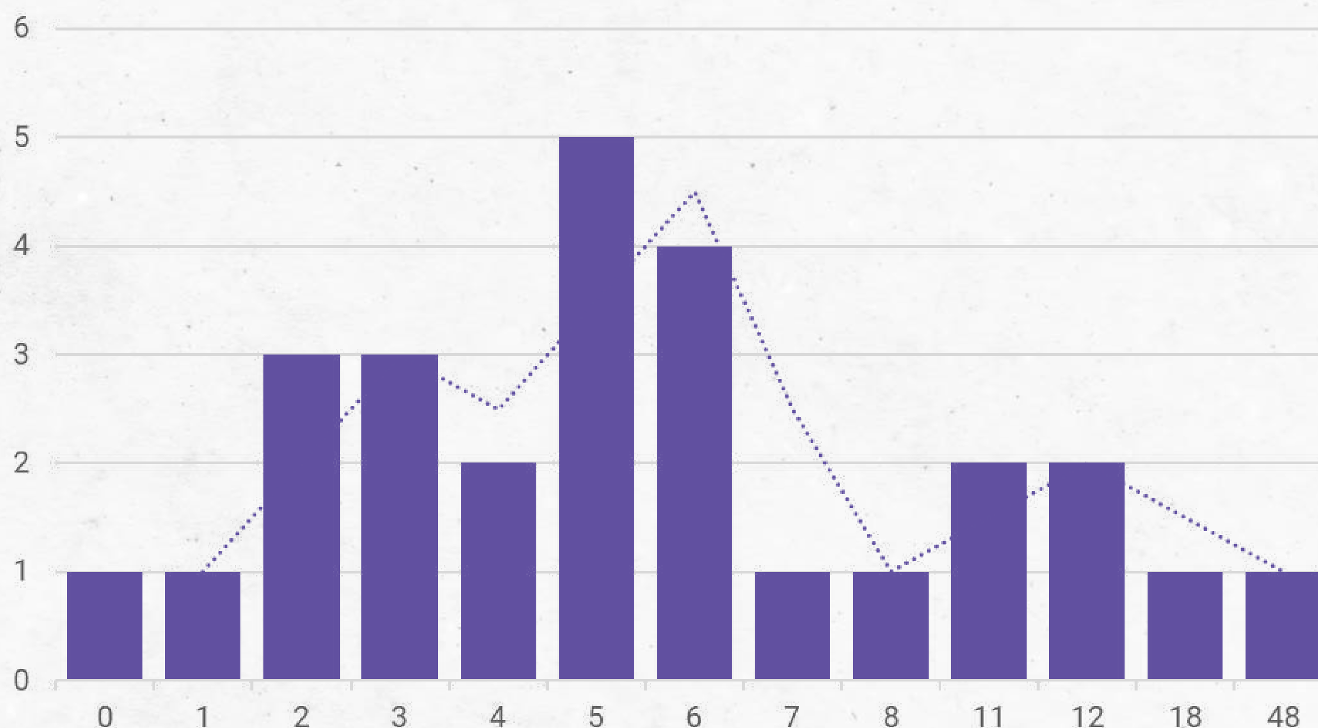
---

29 La relación, vale aclarar, no fue una decisión de la encuesta, ya que se preguntó a los egresades si el empleo estaba relacionado directamente con la antropología y arqueología en sus opiniones.

30 Entrevista de profundización A3.

31 La pregunta fue: "¿Qué formas de ejercicio no contractuales ha tenido en su trayectoria profesional? Opcional: ¿Con quiénes o dónde?"

gráfica 15



Las respuestas ponen de manifiesto que la mayoría de esta actividad, para el caso de esta universidad, está en labores de investigación independiente, no ligadas a vinculaciones laborales. Se mencionaron:

- Labores dentro de semilleros de la Universidad del Rosario.
- Revistas y publicaciones.
- En el marco de proyectos docentes.
- Actividades de investigación en fundaciones y ONG.
- Proyectos enmarcados en sus agendas de investigación personales.

También se mencionaron voluntariados en 15 entidades diferentes, como fundaciones, organizaciones humanitarias y campañas de temas diversos, al igual que una mención de trabajo comunitario[32] relacionado al conflicto armado. Se mencionaron también dos actividades de consultoría externa y varios proyectos de creación artística. En esto encontramos un dato sumamente alentador, puesto que los retos respecto a la empleabilidad de les colegas no están necesariamente dirigidos a crear condiciones de aplicación y ejercicio profesional, sino a formalizarlos y encontrar formas de articular lo que les antropólogues ya han hecho o están haciendo.

Sin embargo, la esperanza tropieza cuando se mira la tendencia en meses del desempleo de les colegas. Según esta encuesta, los periodos más largos de desempleo dentro de la trayectoria profesional tienen el dato más alto en 5 meses, con personas que reportaron rangos mucho más largos. El promedio de meses de desempleo, con estas cifras, es de 7,4 meses.

Dentro de las entrevistas, una de las colegas entrevistadas relata que encontró trabajo solo

32 Esta categoría se encuentra contenida en varias de las respuestas que se dieron en voluntariado, así no las hayan clasificado en 'trabajo comunitario'. Esta pregunta necesita ser reconstruida para contener opciones excluyentes las unas con las otras para reducir su ambigüedad.

gracias a su trayectoria laboral previa antes del título y que se fue abriendo camino gracias a estos empleos, que le permitió cumplir las exigencias para insertarse laboralmente ya como pasante y luego como antropóloga titulada. En esta trayectoria hubo muchas habilidades que tuvo que aprender en caliente, pues, aunque los empleos estaban en teoría relacionados con antropología, no tenía conocimiento alguno de la aplicación de estos temas dentro de la institucionalidad en la cual se encontraba empleada.

En esa serie de empleos, que no fueron contratación fija o directa, hubo muchas experiencias que hablan de la clase de habilidades blandas, de percepción de sutilezas y metodologías y habilidades de colegaje que necesitó para acoplarse en sus empleos. Así relató el proceso de acople de nuevas personas que llegaban:

> "algunas veces no es posible tener un ambiente laboral por esta experiencia [de sentir que]. "Ah, esta nueva persona me va a sacar, no le voy a compartir mi conocimiento del todo". Y esta persona que llega tiene que ser muy inteligente en adaptarse al ambiente, en ser estratégico, en saber quién tiene la información, en cómo hacer las preguntas, de tener carisma con sus compañeros. Entonces yo he visto como distintas personalidades que van fluyendo y otras que se tropiezan y no logran renovar contrato porque no se adaptan a ese ambiente. Es bastante salvaje"[33].

Independientemente de esas habilidades, relató que hubo una constante en aquellos empleos, que también señala aspectos importantes de la empleabilidad en Antropología. Específicamente el hecho de la constante necesidad de explicar para qué se es útil como antropólogue. También resaltó que el panorama en algunas entidades públicas está muy guiado por lógicas que no son necesariamente propias del mercado laboral formal y que están conectadas a clientelismos y dinámicas "politiqueras" que suelen ser un golpe para les antropólogues que las descubren una vez dentro de estos empleos. Estas dinámicas añaden un panorama importante de incertidumbre en donde les empleades se sienten prescindibles y sin garantías.

> "yo tengo experiencia en un trabajo muy específico que no es del interés de los consultores, que es el trabajo con comunidades. Entonces por ahí yo tengo mi ventaja especializada. Pero sí es bastante política la vaina. Contratan personas que estén muy vinculadas con su línea ideológica, el amigo, el conocido. Yo hago parte de un equipo en el que tres de las cinco personas son amigos del jefe. Personalmente. Pero son buenos profesionales, entonces se han mantenido. Ahora hay un cambio de jefe y estas personas van a continuar por su capacidad. Es bastante incierto el ambiente laboral. Puede que tú también muestres tus competencias, pero puedes ser prescindible, te pueden sacar"[34].

Otra colega diferente relató que su trayectoria estuvo marcada por su cercanía con les docentes, volviéndose una vía de inserción laboral:

> "para mí han sido súper importantes las redes de los profesores. O sea, todas las recomendaciones de trabajo y eso han sido a través de los profesores. Y también digamos porque yo soy consciente de que fui una buena alumna, entonces sí digo como que hay gente que me tiene como referencia"[35].

Esto estuvo conectado, según ella, con los referentes únicos que tenía cuando entró a la carrera:

> "cuando yo entré a Antropología no sabía muy bien en qué iba a terminar trabajando, pero el

33 Entrevista de profundización A1.

34 Entrevista de profundización A1.

35 Entrevista de profundización A3.

referente, pues, eran los profesores. [...] Pero es un poco como el mundo al que uno accede cuando está estudiando, porque pues, esos son los profesores, por lo menos en el Rosario"[36].

Según esta trayectoria, la inserción laboral en antropología se da por el capital social que les estudiantes puedan acumular con el objetivo de que "lo tengan en la mira" para ser considerado luego para oportunidades laborales; un proyecto que implica altas cargas de subjetividad por parte de les docentes y les otres estudiantes y en el que pueden filtrarse fácilmente sesgos y prejuicios a la hora de esta elección.

"yo creo que tiene que ver mucho con esto de las redes, o sea, como capital social, ¿sí? Como lograr acumular, que la gente lo tenga a uno en la mira [...]. Entonces creo que es muy de moverse y de conseguir contactos. O sea, en la universidad me sirvió mucho haber estado en semilleros, ser monitora, o sea, como que a uno lo tengan en la mira"[37].

Este testimonio indica una dinámica que es un secreto a voces dentro de la formación y probablemente está tan naturalizado que no se pone en duda. Se trata de una sutil confirmación de que buena parte de la evaluación de les estudiantes se da por juicios informales que juzgan las habilidades blandas, su articulación a las dinámicas internas de su comunidad académica y las capacidades paralelas a la formación que se asume que les estudiantes deben tener, independientes de la formación recibida[38].

Sin embargo, con todo y estos privilegios que pueden constituir "estar en la mira", paradójicamente también implica notorias restricciones para el mundo laboral y la misma carga de frustración que en otros casos. Según esta misma colega:

"mi perfil está muy orientado a la investigación. Y eso es lo que, o sea, también siento que me ha restringido un poco, porque a veces pienso como, bueno, si me saliera de la academia qué haría, porque no tengo ni un año, nada de experiencia en algo que no sea investigación [...] es que yo creo que igual la universidad sigue siendo una burbujita. Entonces me era difícil saber qué iba a hacer, y yo siento que desde que salí es como apagando incendios, como que juepucha, necesito trabajo... entonces, idear así estrategias. No sé, como que siento que nunca me imaginé que así fuera el mundo laboral, pensé que era más fácil. Pensé que nada, maestría, doctorado y alguna universidad me iba a contratar o algo así"[39].

Según otre colega:

"mis primeras experiencias fueron con la universidad, entonces mis jefes seguían siendo los que eran mis profes, entonces esa relación, digamos, no se rompía. Digamos, esa manera de escribir seguía siendo validada porque a fin de cuentas seguíamos en la misma institución. Pero, claro, cuando ya cambió, y digamos, lo que tú dices, una estructura más de informe, mucho más de reporte, no tan reflexiva, mucho más impersonal, la cuestión fue compleja. Para mí fue complejo como cambiar el chip e incluso tratar de conciliar las dos y de tratar de decir como: venga, esta forma de escritura también tiene su aporte y es válida, y de pronto chévere que podamos mostrar más cosas de esta manera"[40].

36 Entrevista de profundización A3.
37 Entrevista de profundización A3.
38 Diferentes instancias jurídicas han señalado que estas actitudes son actos de discriminación. Así, por ejemplo, instancias tan importantes como el Consejo de Estado ha afirmado, para el caso de las entrevistas como mecanismo de ingreso a convocatorias académicas, que "no puede implicar la consideración subjetiva de las calidades de los entrevistados para inclinar la balanza del concurso a favor o en contra, según la simpatía o animadversión personal que generen los aspirantes". Sentencia 01053 de 2019 Consejo de Estado. 25 de abril de 2019.
39 Entrevista de profundización A3.
40 Entrevista de profundización C3.

Finalmente, otra de las entrevistas que realizamos ilustra el golpe de realidad que significó tener que poner en la balanza la expectativa laboral y los trabajos soñados frente a las realidades de la contratación y los otros campos de los empleos. Una balanza que no necesariamente existe, como lo demuestra esta investigación, dentro de los procesos formativos. Según la persona, su trabajo soñado no ofrecía las garantías laborales que necesitaba:

> "ahí uno ya entra a mirar, a sopesar. [Una de las convocatorias a las cuales pasé] tenía un mejor salario, pero era por seis meses y era por prestación de servicios. El del otro lado era un poquito menos, pero era a término indefinido con todas las prestaciones de ley. Entonces es ahí donde uno empieza a analizar el empleador, como qué goodwill me da, para la hoja de vida qué queda mejor, para mi seguridad financiera también qué es más adecuado y fue una decisión difícil, pero pues me terminé quedando con la ONG pese a que el trabajo con [el primer empleador] era como el trabajo soñado desde que egresé. Entonces cuando uno empieza a dar sus primeros pinos en el mercado laboral es difícil, porque ya uno no se va solamente por la pasión y la motivación, y mi instinto de filantropía de hacer lo que quiero y eso, porque ya le toca a uno como adulto es empezar a sopesar financieramente qué es lo que le queda mejor a uno. Entonces esa es como la perspectiva. No digo que el sector público es menos mejor que el sector privado, pero sí hay cosas que eventualmente uno tiene a considerar"[41].

Contrato

Relacionado con esto, otro de los intereses que tuvimos a la hora de desarrollar el formulario fue la dimensión contractual de las trayectorias laborales de les colegas. La tercerización laboral y las posibilidades que se abren o se cierran respecto a nuestros empleos se manifiesta en los tipos de contratos que firmamos. Así que también preguntamos sobre los tipos de convocatorias y contratos a los que se habían presentado les antropólogues de la Universidad del Rosario. Una de las preguntas, que guarda relación con lo que se ha descubierto en estudios de caso anteriores sobre el mercado laboral que se reseñaron antes, giró en torno a los perfiles buscados en las convocatorias laborales a las que las personas se presentaban.

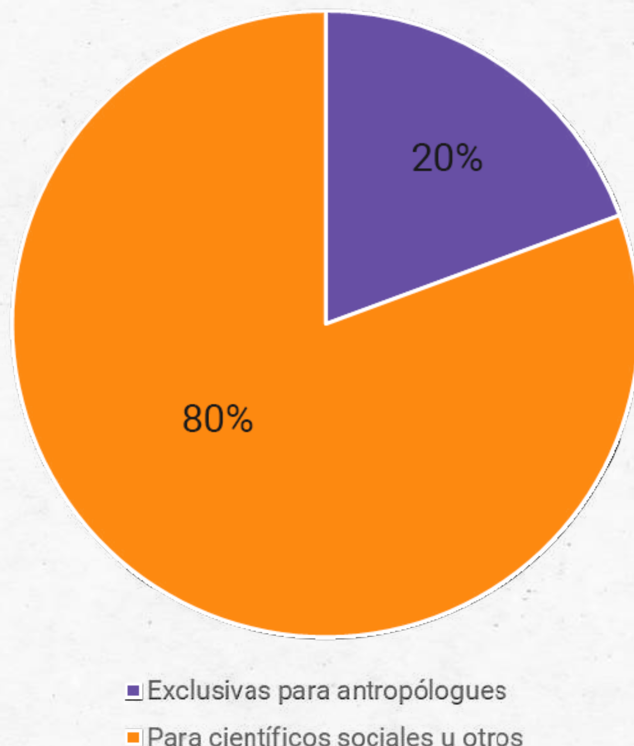
Específicamente preguntamos si las convocatorias a las cuales se habían presentado eran específicas para antropólogues o amplias para ciencias sociales u otras disciplinas[42]. Las respuestas arrojaron que sólo el 20% de les colegas ha concursado en convocatorias específicas para antropólogues, mientras el 80% ha participado en convocatorias mucho más amplias. Aunque fue una pregunta dirigida a la trayectoria laboral y por lo tanto no deja saber el porcentaje real de contratos cuyo perfil es de antropólogue, fue un indicador de que pocos colegas trabajan en instituciones que perfilen sus cargos a las habilidades específicas de nuestra disciplina y argumenta la hipótesis de que les empleadores en general no necesariamente saben lo que hacemos.

Sobre el tipo de contratación preguntamos por el tipo de vinculaciones laborales en las trayectorias profesionales de les colegas. Esta pregunta admitió que cada persona eligiera varias modalidades y arrojó que el 46% de los 57 contratos a los que se hicieron referencia fueron contratos por prestación de servicios. Ninguna otra modalidad obtuvo más del 21%, lo que ocurrió en el caso de contratos a término

41 Entrevista de profundización A2.

42 La pregunta fue: ¿Todas las convocatorias en las que usted ha sido seleccionado han sido dirigidas específicamente para antropólogxs/arqueólogxs?

gráfica 16



fijo y término indefinido por igual. Esto ya es diciente respecto a la certidumbre y las garantías que tienen les colegas en su vida profesional, como se ve en la gráfica 16.

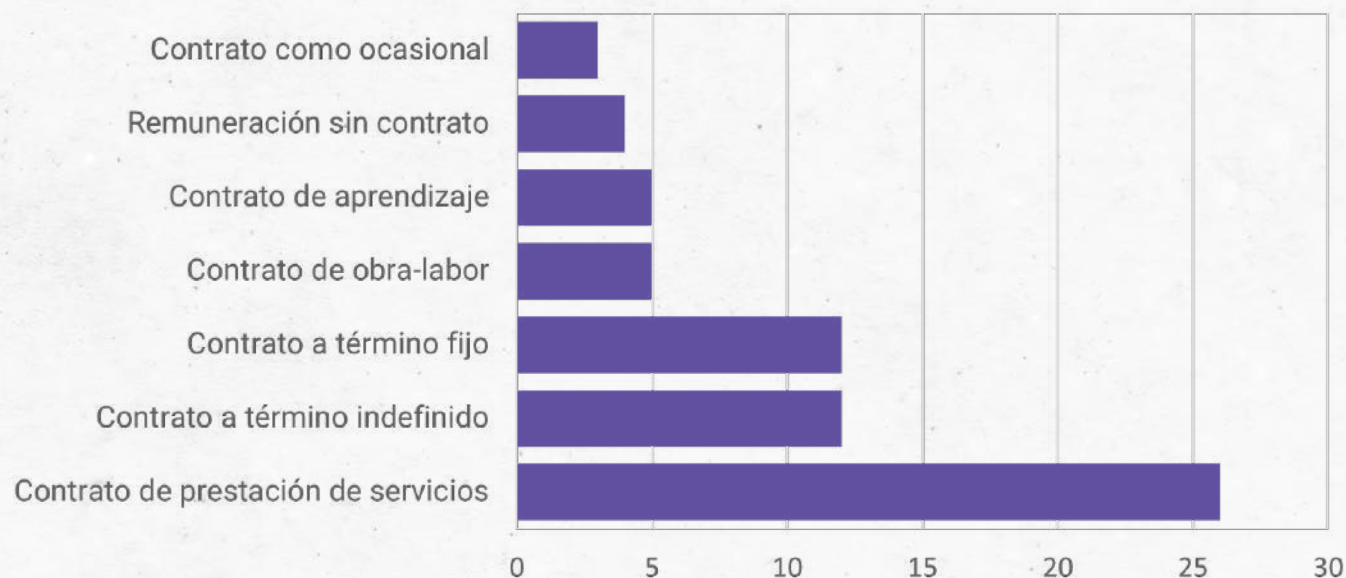
Sobre las modalidades de contratación y las condiciones que hacen parte de estas también obtuvimos datos dentro de las entrevistas de profundización. Sobre la prestación de servicios, una colega nos contó que

> "lo que me permitía la prestación de servicios es que yo tenía varios trabajos al tiempo. Entonces, me permitía medianamente hacer un sueldo que me permitiera ahorrar, ¿sí? Pero no me permitía, por ejemplo, vivir sola [...] Ese fue como el gran cambio de este contrato [a término fijo] y fue que, apenas lo firmé, me fui de mi casa. Porque yo hace mucho tiempo me quería independizar, y no, con esa incertidumbre de no sé dónde voy a conseguir trabajo, de salarios pichos, pues no. Entonces, pues, ese sí fue un cambio gigante y agradezco mucho tener vacaciones. Yo cuando presté servicios trabajaba derecho derecho, tenía todo diciembre trabajo. O sea, dizque uno maneja su tiempo, pero igual es reventarse. O sea, no, es denso."[43].

Otra de las personas nos describió la forma en cómo los contratos que no implican supuestamente un vínculo laboral directo (que son buena parte de los contratos de la vida laboral reportada de les colegas) terminan ocultando las situaciones de acoso laboral y relaciones de subordinación que teóricamente no deberían pasar por las mismas características de estos tipos de vinculación.

> "el tipo de contratación influyen un montón en eso. Eeem, si es prestación de servicio, si es un contrato hora labor en termino definido o indefinido, pues porque también según la normatividad esos contratos implican una subordinación o no. Entonces en los contratos de prestación de servicio, en donde hace referencia que usted es un contratista que está prestando un servicio no más, y no tiene una relación entre comillas de subordinación, pues se da por sentado que el acoso laboral o ese tipo de maltrato pues no se presenta, pues porque no existe ese tipo de relación ahí de subordinación y de poder. Pero todos sabemos que en realidad sí existe porque todos tenemos un jefe al cual responderle, entonces, no en todos los casos, pero, por lo menos en mi experiencia sí. A pesar de tener un contrato de prestación de servicio, sí tengo una persona que me está dando órdenes, que me está dando indicaciones, que me está diciendo haga esto y no esto, ¿sí? Y eso puede esconder o llevar consigo como violencia laboral, pero que se han...la no existencia de esto da por sentado una relación de prestación de servicios y no una relación por subordinación"[44].

43 Entrevista de profundización A3.
44 Entrevista de profundización C3.



gráfica 17

Por el mismo lado, otre colega describe su vivencia en este sentido alrededor de la incertidumbre y las exigencias injustificadas. Una descripción que es aplicable a muchas otras trayectorias laborales.

> "Ay, pero horrible, porque, ¿sabes? Últimamente uno se da cuenta que los contratos son por hora-labor, como que te los cortan, y yo ni siquiera firmé un contrato. En mi primer trabajo que fue en junio, no era un contrato como tal, sino que yo pasaba cuenta de cobro. O sea, ellos ni siquiera me pagaban ARL, EPS, como nada. Era como, pues marica, haz las entrevistas, grabas, te pagamos el transporte, y pues las horas que te demores haciendo la entrevistas, y las envías y ya, mandas cuenta de cobro, y chao. O sea, uno no tenía ningún beneficio como trabajador [...] yo estoy en la incertidumbre de si me van a renovar o no, de qué hacer con mi trasteo, me toca devolverme a Bogotá o no, ¿sí? Como que ahora hacen contrato por cuatro meses y lo terminan para volver a iniciar otro contrato, para ahorrarse un montón de prestaciones como lo son la prima, que le den algo a uno a final de año, como ese tipo de cosas, que las vacaciones, todo eso. [...] Claro que ella le exige resultados semanales, porque, digamos, ella como que, uno tiene que cumplir un horario supuestamente, de ocho a cinco, pero, parce, como nosotros somos contratistas, tenemos que exigir nuestro derecho como de cumplir resultados y no un horario"[45].

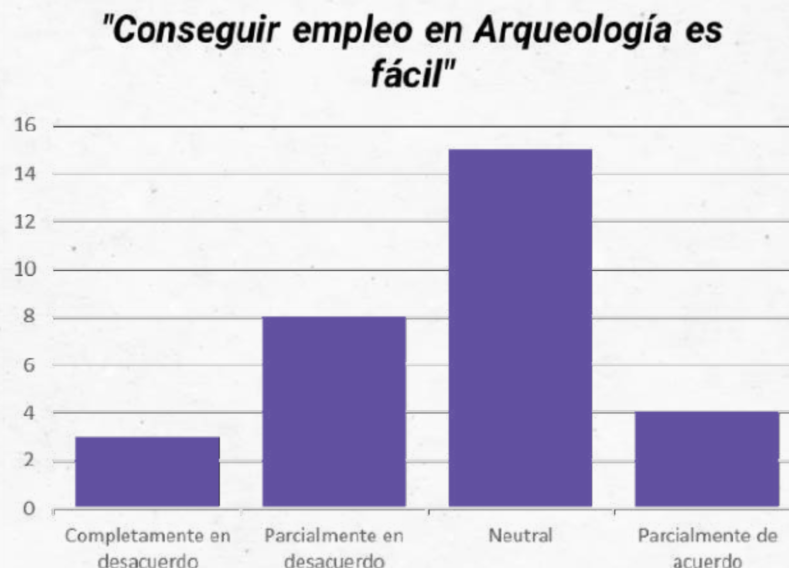
Percepción

Por otra parte, la encuesta desarrolló una sección con once preguntas entorno a la percepción de los egresados sobre la *empleabilidad en antropología*, enfocadas en: la facilidad para conseguir empleo en las áreas de antropología social, arqueología y bioantropología, en la utilidad respecto al empleo de hacer parte de semilleros de investigación, redes estudiantiles, movimientos sociales, o haber realizado prácticas, pasantías, voluntariados, diplomados y por último la consideración de la necesidad de tener vasta experiencia para obtener un trabajo. Estas preguntas se hicieron por medio de una escala de valoración en las que les egresades eligieron entre completamente de acuerdo, parcialmente de

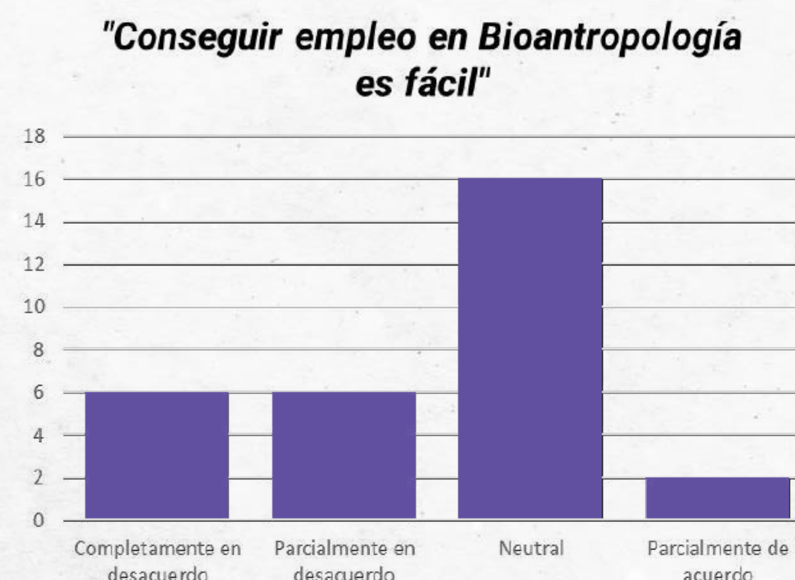
45 Entrevista de profundización C2.



gráfica 18



gráfica 19



gráfica 20

acuerdo, si tenían una posición neutral o estaban parcial o completamente en desacuerdo con una serie de afirmaciones que hacían parte de una matriz interactiva. Estas preguntas permitieron aproximarse a las diferentes percepciones que tenían los egresados sobre la inserción laboral y la incidencia de participación en algunos escenarios académicos y de formación extracurricular en la misma.

Sobre el área de antropología social, el 77% de les encuestades manifestaron estar en desacuerdo en que conseguir empleo en este campo profesional es fácil, solo el 6% estuvo parcialmente de acuerdo y el 16% mantuvo una postura neutral. Nadie estuvo completamente de acuerdo con la afirmación. Este dato está directamente relacionado a las brechas en el tránsito de les colegas hacia el mundo laboral que encontramos y con frustración considerable que estas implican.

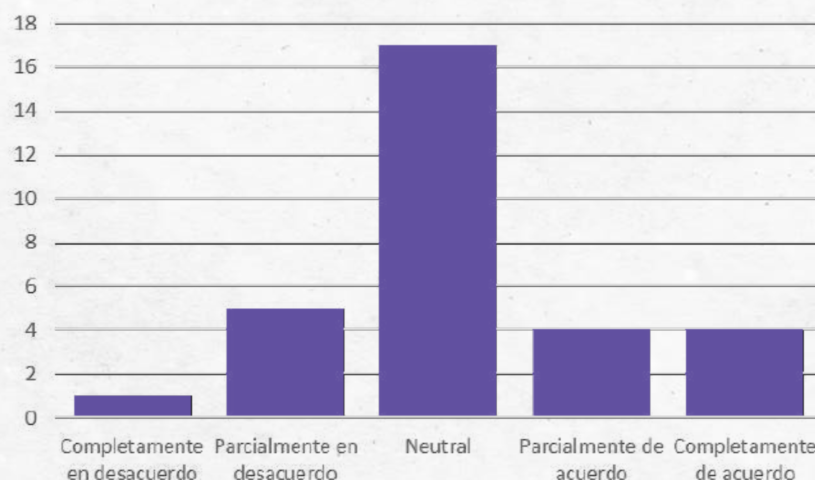
A la facilidad de conseguir empleo en el campo profesional en bioantropología el 53 % presentó una postura neutral, el 20% manifestaron estar completamente en desacuerdo, el mismo porcentaje manifestó estar parcialmente en desacuerdo y el 7% estuvó parcialmente de acuerdo. Esto resalta el desconocimiento en el panorama laboral de esta rama de la disciplina, aún cuando la demanda laboral contempla campos relacionados, como la antropología forense.

Para el caso de la misma pregunta con relación a la arqueología, el panorama del conocimiento sobre el mundo laboral específico es muy similar: bastante bajo. El 50% de las respuestas señaló una postura neutral, el 13% estuvo parcialmente de acuerdo, el 27% manifestó estar parcialmente en desacuerdo y el 10% estuvo completamente en desacuerdo. Incluso en las entrevistas salieron afirmaciones como las siguientes cuando se preguntó por el conocimiento en el área: "¿en arqueólogos? O sea, fatal, no sé nada. Cero conocimientos en

eso. En social, cultural, gastronómico, médico, ahí. Pero en arqueológico no"[46].

Estos datos permiten entrever que los egresados se identifican con el área de antropología social y sienten que tienen mayor conocimiento en la misma, lo que se explica por el enfoque de la formación de la institución. Respecto a la percepción que se tiene sobre la facilidad del ejercicio de la antropología y arqueología en el exterior también hay un desconocimiento importante: el 55% de las respuestas expresaron neutralidad. Tan solo el 16 % está parcialmente en desacuerdo y el 13 % manifestaron estar parcialmente de acuerdo.

gráfica 21



Por otra parte, respecto a la percepción de la utilidad de hacer parte de semilleros, diplomados, prácticas/pasantías y voluntarios en aras a la inserción laboral se encontró que: el 29% de las personas estuvo parcialmente de acuerdo en que los semilleros de investigación son útiles a la hora de conseguir empleo, con la misma proporción estando completamente de acuerdo. Mientras tanto, el 26% mantuvo una posición neutral y el 10% y el 6% manifestó estar parcialmente en desacuerdo y completamente en desacuerdo. Esta es la percepción de utilidad más alta de todas las modalidades que preguntamos (58%), aunque esto, como se ha demostrado, no es un hecho que se manifieste en la realidad, puesto que las redes de pares han sido más útiles para la inserción laboral. Por otra parte, el 43% estuvo parcialmente de acuerdo en que los voluntariados son útiles para conseguir trabajo, el 30% permaneció en una postura neutral y el 20% estuvo parcialmente en desacuerdo.

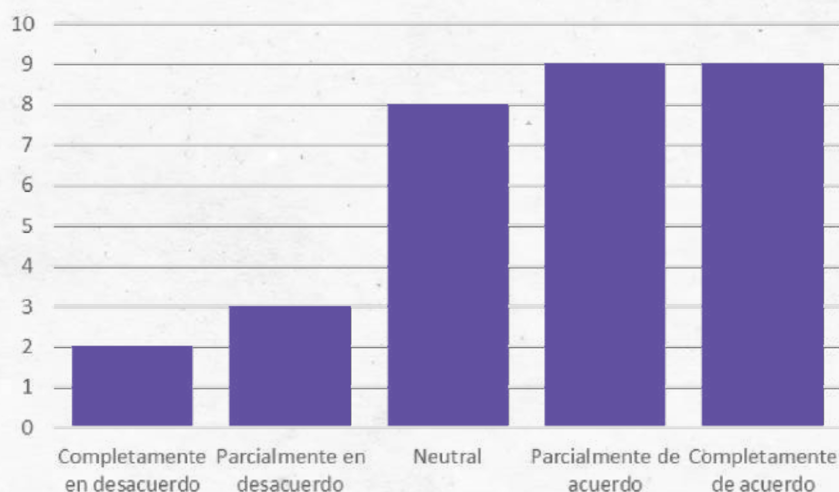
Respecto a la pregunta sobre la utilidad de las prácticas y pasantías para conseguir empleo (gráfica 24), el 42% manifestaron estar parcialmente de acuerdo, el 19% estuvieron completamente de acuerdo, mientras que, el 16% y el 13% estuvieron parcialmente en desacuerdo y completamente en desacuerdo. Esto también se relaciona con las oportunidades que les entrevistades manifiestan que tiene esta figura y con sus afirmaciones de que no se sostiene como una garantía de inserción.

Les egresades de la Universidad del Rosario también manifestaron una postura neutral del 45% en la pregunta sobre la utilidad de los diplomados para conseguir empleo, sólo el 13% estuvo completamente de acuerdo, el 16% estuvo parcialmente en desacuerdo y el 13% completamente en desacuerdo. Por otro lado, ante la pertenencia a redes estudiantiles y profesorales como mecanismos de inserción, se encontró que el 42% de les colegas estuvo parcialmente de acuerdo con la utilidad de estas para conseguir empleo y el 19% estuvieron completamente de acuerdo en comparación a la posición neutral 16% y completamente en desacuerdo con 13%. La encuesta también indagó por la utilidad percibida de hacer parte de "movimientos sociales" como puente para la inserción laboral. El 50% de les colegas que respondieron no tuvieron opinión al respecto y sólo 8 personas 27% consideraron estar parcialmente de acuerdo.

46 Entrevista de profundización C3.

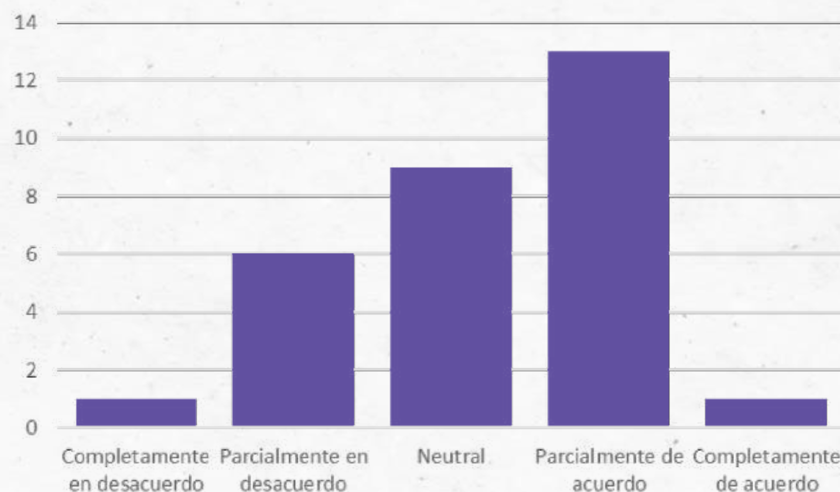
gráfica 22

"Los semilleros de investigación son útiles para conseguir empleo"



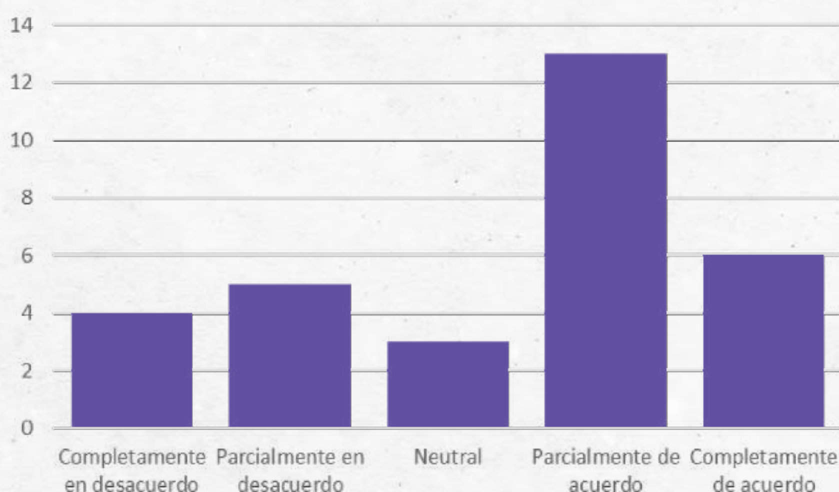
gráfica 23

"Los voluntariados son útiles para conseguir empleo"



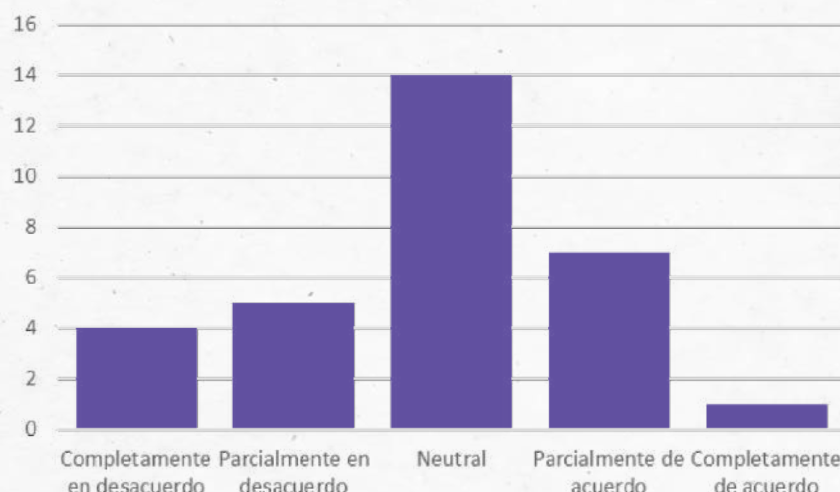
gráfica 24

"Las prácticas/pasantías son útiles para conseguir empleo"



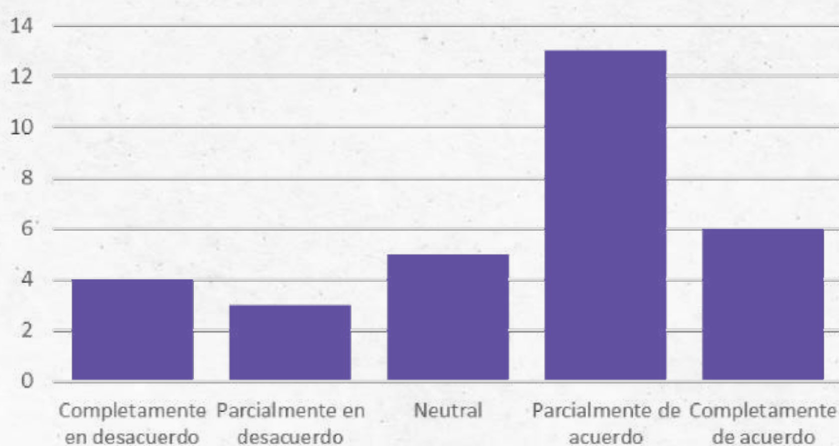
gráfica 25

"Los diplomados son útiles para conseguir empleo"



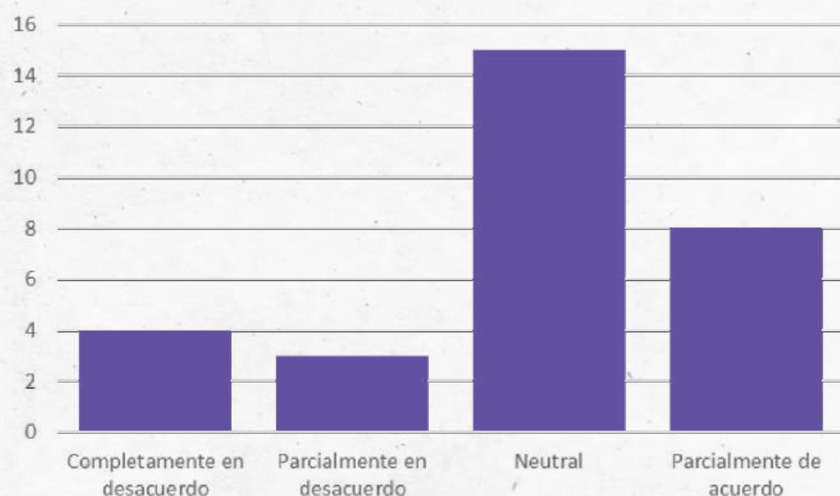
gráfica 26

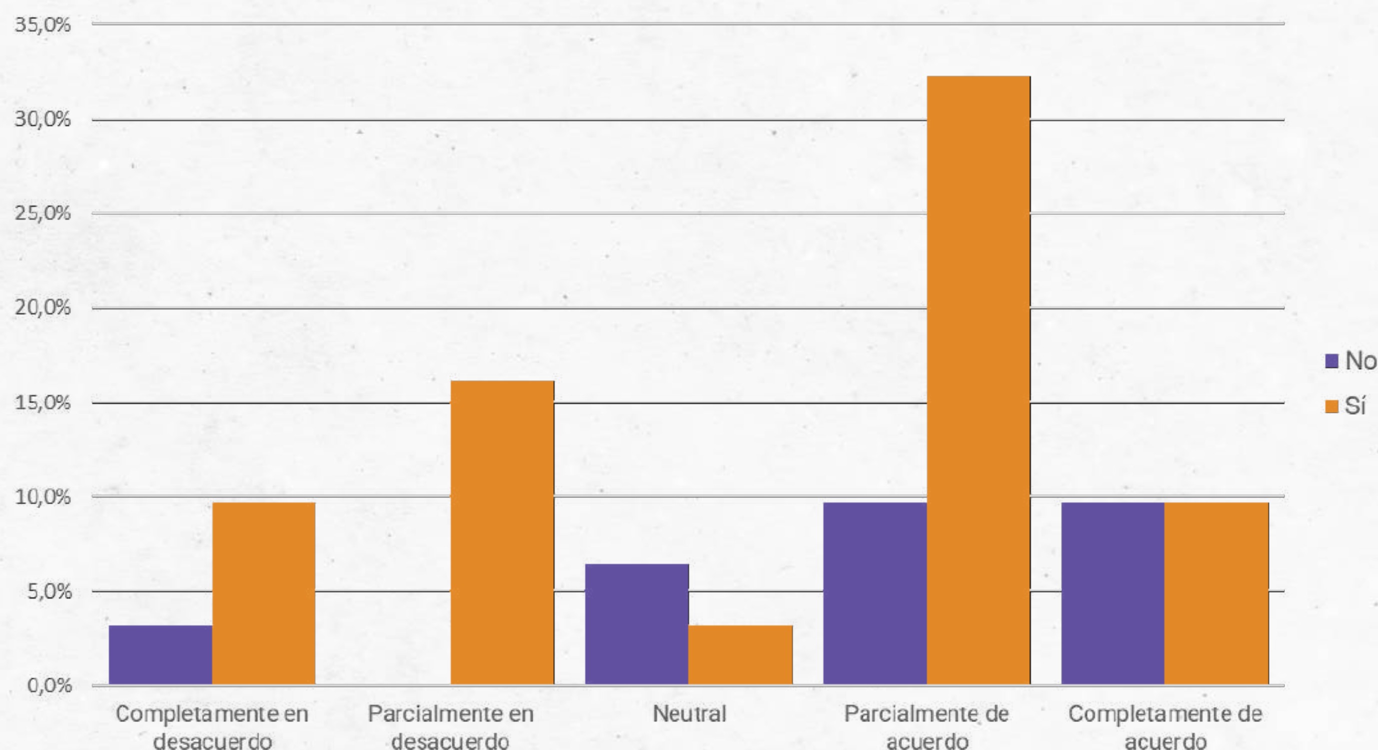
"Las redes estudiantiles o profesionales son útiles para conseguir empleo"



gráfica 27

"La vinculación a movimiento sociales es útil para conseguir empleo"





gráfica 28

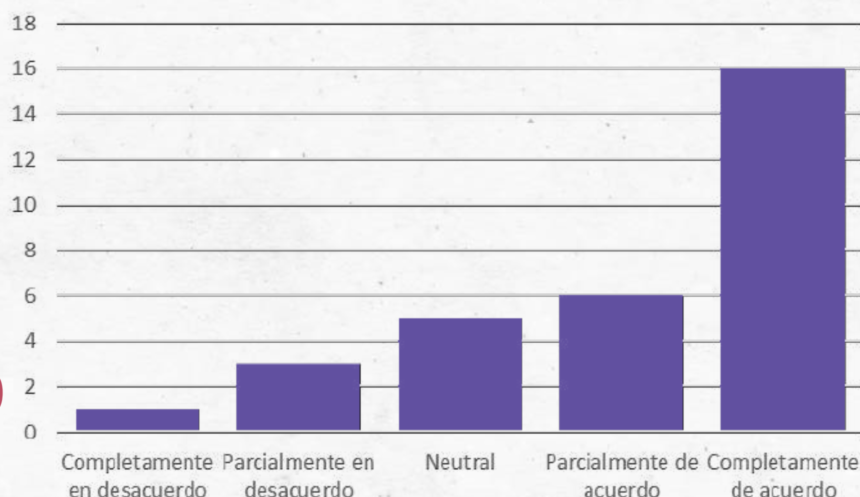
Estos resultados permiten señalar que los semilleros, voluntariados y las prácticas o pasantías son considerados como mecanismos útiles de inserción laboral por les egresades. Estas afirmaciones, sin embargo, hablan mucho más de las percepciones de les colegas que de los mecanismos realmente útiles en los mundos laborales. Es por esto por lo que, además de las preguntas sobre los medios por los que han encontrado efectivamente empleo, decidimos realizar una segmentación de datos de la percepción entre las personas que han pasado por esta modalidad y las que no.

Así, en la gráfica 28 se puede ver el resultado de este ejercicio para las prácticas y pasantías. Salta a la vista que las personas que sí han realizado este tipo de ejercicios sean las que consolidan los picos de la gráfica para las respuestas de parcialmente de acuerdo y parcial y completamente en desacuerdo, lo que indicaría que estas respuestas están basadas en las experiencias vividas y resaltarían que las prácticas y pasantías son, en efecto y en general, una modalidad de inserción laboral, pero que cuentan con una proporción de casos importante en donde fracasa.

Ahora bien, según les encuestades conseguir empleo en antropología requiere una vasta experiencia laboral. En la valoración de la frase "Es necesaria mucha experiencia laboral para conseguir empleo", el 71% de las personas manifestó estar de acuerdo y, en suma, el 19% personas expresó estar completamente de acuerdo y parcialmente de acuerdo. La tendencia a percibir como difícil la obtención de un trabajo, puede ser el correlato del sentimiento generalizado de frustración permanente frente al panorama laboral, lo que afecta las condiciones materiales de vida, las redes familiares, relaciones personales, salud mental y el ejercicio profesional de los colegas[47].

47 Esta característica sería uno de los principales puntos a impactar en un plan académico, ya que limita el mismo campo y su desarrollo después del egreso del

gráfica 29



Relacionado con la percepción del ámbito laboral y aunque no fue uno de los ejes de la encuesta, en la codificación que realizamos de las entrevistas de profundización emergió de forma inductiva el código "frustración" como el código inductivo con más apariciones, sólo superado por "brecha" (entre formación y lo laboral). Les colegas encuestades manifestaron este sentimiento relacionado principalmente con:

- Vacíos en la formación académica que se hacen evidentes posteriormente en el ámbito laboral.
- Incertidumbre ante los retos reales del mercado laboral, producto de la ambigüedad del perfil exigido y la falta de especificidad en las convocatorias para antropólogues.
- Competencia laboral con profesionales de otras áreas en funciones requeridas para investigación social.
- La falta de garantías laborales respecto al salario, seguridad y estabilidad, generan malos sueldos durante tiempos prolongados por no tener experiencia suficiente y certificada. Así mismo la precarización del ejercicio disciplinar en contratos a prestación de servicios.
- Inconformidad con el plan de estudios, que no responde a las demandas laborales.

---

pregrado. De igual modo es un punto de análisis para entender las posibles causas de la deserción en las universidades.

Violencias basadas en género y discriminación

Otro de los ejes sobre los que giró todo el diseño de la encuesta fue el de las violencias y riesgos laborales, incluyendo las violencias basadas en género en el marco del ejercicio profesional. Nuestro análisis y diagnóstico de las violencias basadas en género y actos de discriminación (VBG-D) en los contextos formativos y laborales de la antropología se compuso de cinco preguntas. No tuvo la intención de ser una denuncia pues la encuesta misma no tuvo la capacidad de serlo, ni contó con las garantías de cuidado y apoyo que las posibles víctimas debían tener a la hora de relatar lo sucedido. Por eso, las preguntas estuvieron dirigidas a indagar sobre el conocimiento de les encuestades sobre situaciones de VBG-D en sus contextos laborales. Las definiciones que usamos para orientar las preguntas y las posibles respuestas de la encuesta, tomadas de los informes de la Defensoría del Pueblo, fueron:

> "Discriminación con base en la orientación sexual, identidad y expresión de género: se entiende como toda distinción, exclusión y restricción de una persona en razón a su orientación sexual, identidad y expresión de género, que tenga por objeto o por resultado, anular y menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.
>
> Violencia basada en género: toda acción de violencia causada por un ejercicio del poder, fundamentado en estereotipos sobre lo femenino

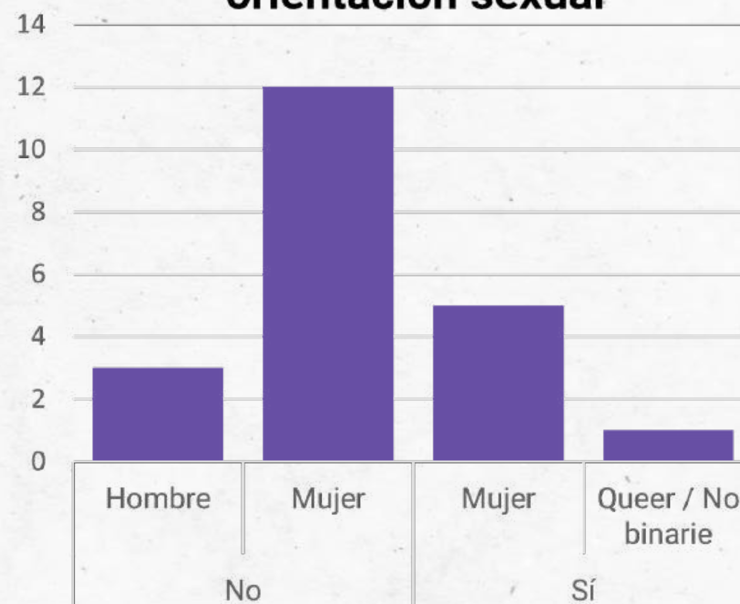
y lo masculino, así como las relaciones desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad. […] favorecen el ejercicio del poder a través de actos de agresión coerción en contra de las mujeres, por el simple hecho de serlo, así como de quienes no encajan en los parámetros de género y sexualidad dominantes, como las personas transgénero, lesbianas, bisexuales y hombres gay"[48].

Para este apartado es bueno recordar que, de las 36 encuestas que fueron seleccionadas bajo los filtros que se mencionaron antes, 25 fueron mujeres, 9 hombres, 1 persona se identificó como cuir o no binarie y a 1 persona le pareció que no era relevante identificarse bajo ninguna de estas categorías. Esto da cuenta de una subrepresentación de los hombres encuestados que es importante tener presente para la lectura de los resultados de este apartado.

Se tuvo la intención de cruzar el análisis de los resultados con las variables edad y etnicidad. Sin embargo, para el caso de la edad, no había suficiente variación en la muestra específica para definir grupos etarios. Estos análisis cruzados no contaban con suficientes personas para que el análisis fuera significativo y no se incurriera en afirmaciones sesgadas. En el caso de la etnicidad, nadie manifestó pertenecer a pueblos indígenas, afrocolombianos, raizales o rom, solo dos personas se identificaron como blanco-mestizas, por lo que no fue pertinente.

La primera pregunta estuvo dirigida a que las personas respondieran si deseaban contestar el apartado de las VBG-D. Sólo 22 manifestaron que sí lo deseaban; de ellas, 18 eran mujeres, 3 hombres y una persona cuir/no binaria. Es decir que el 81,8% de las mujeres, consideraron importante hablar sobre las violencias basadas en género y discriminación en contextos laborales, mientras que solo la mitad de los hombres le dieron importancia a contestar este apartado. Vale la pena preguntarse si esta negativa tuvo que ver con desconocimiento del tema, una concepción de no pertinencia, o si tuvo que ver con que las cuestiones de género se leyeron como algo que solo afectan e incumben a mujeres y personas disidentes del sistema sexo-género.

En la siguiente pregunta sobre la interferencia en la asignación de cargos o tareas debido a la identidad de género u orientación sexual, 11 mujeres (50%) y 3 hombres (13,6%) manifestaron que esto no ha significado una interferencia, mientras que las 5 mujeres restantes (22,7%) y una persona no binaria respondieron afirmativamente. Esto significa que para el 63,6% de las personas, su orientación sexual o identidad de género no han sido un motivo de interferencia en la asignación de roles o cargos, contra el 27, 2% que considera que sí, como se muestra en la gráfica 30.



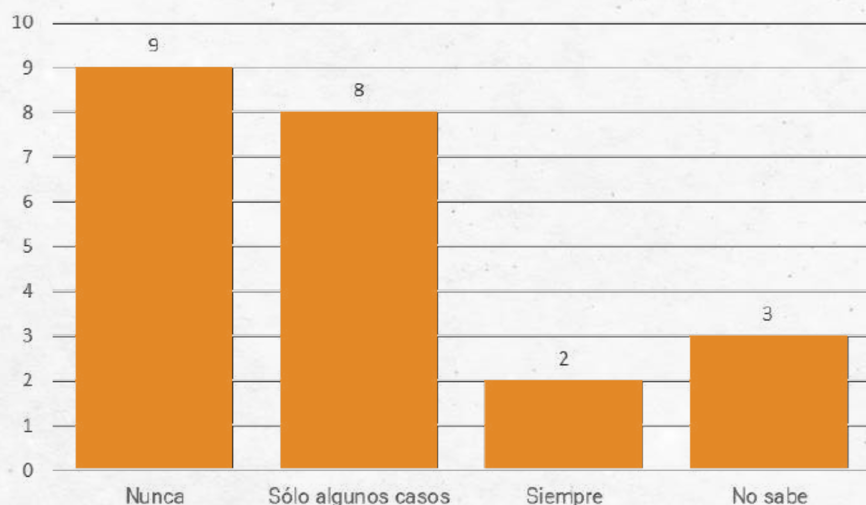
gráfica 30

48 Defensoría del Pueblo. Informe defensorial: violencias basadas en género y discriminación. Defensoría Delegada para los derechos de las mujeres y los asuntos de Género. Bogotá, Colombia. s.f.

La tercera pregunta indagó sobre la frecuencia en que existieron protocolos para el manejo de VBG-D en los empleos. Los resultados se pueden observar en la gráfica 31.

En la misma gráfica 31 puede observarse que solo 2 personas (9%) afirmaron la existencia de protocolos para prevenir y tramitar VBG-D, contra 9 (41%) que negaron la existencia de este tipo de protocolos en sus ámbitos laborales. El 36%, es decir 8 personas, manifestó la existencia de los protocolos sólo en algunos casos, mientras que el 13,6% restante no tiene claridad al respecto.

gráfica 31



Lo anterior evidencia la urgencia de hablar como gremio sobre la necesidad de establecer estos protocolos en los contextos laborales. Más aún cuando el trabajo en campo que caracteriza nichos importantes y representativos del mundo laboral de la antropología implica desplazamientos por tiempos más o menos prolongados en territorios alejados de los lugares de residencia. En estos lugares no siempre se cuenta con redes de apoyo, hay desconocimiento de a quiénes acudir en caso de presentarse estas violencias y pueden ser territorios atravesados por el conflicto social y armado lo que aumenta el riesgo de sufrir VBG-D.

No obstante, es importante aclarar que los protocolos no solo son necesarios en los espacios que requieran trabajo de campo, sino también en los ejercicios laborales que se llevan a cabo en oficinas, instituciones educativas, instituciones del Estado, ONGS y organismos internacionales. Las violencias basadas en género y discriminación también se presentan en estos escenarios, por lo tanto, deben estar cobijados con las estrategias de prevención y protección requeridas.

Además, y no menos importante, estos protocolos deben estar presentes desde la etapa formativa, en donde las salidas de campo y las relaciones con otres estudiantes y docentes pueden estar atravesadas por situaciones de violencias basadas en género, tal como se relató en una de las entrevistas de profundización:

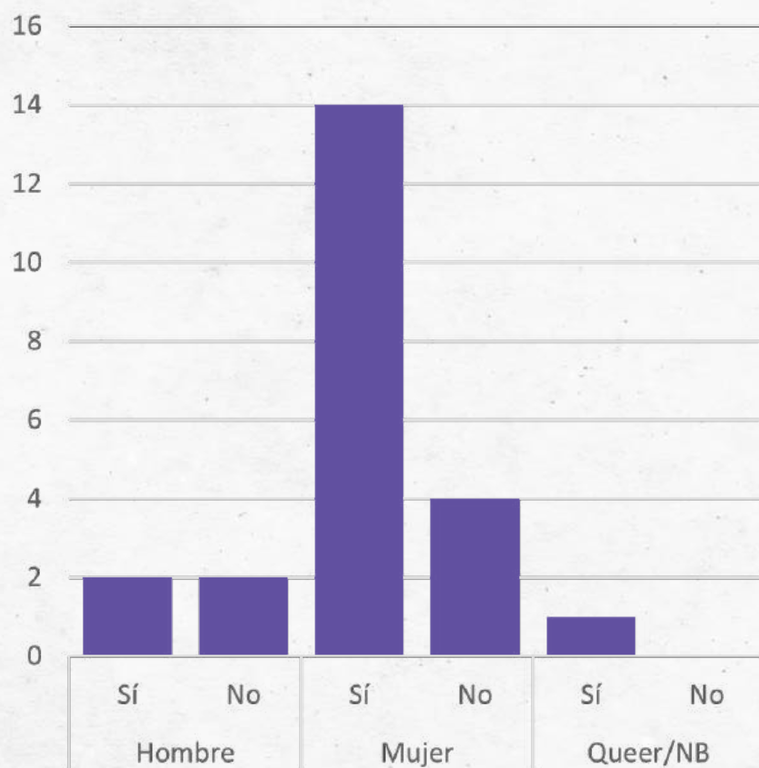
> "sí me parece clave, porque lo he vivido, me han acosado cuando he hecho trabajo de investigación, me han acosado en mi entorno laboral, y lo que uno aprende hacer es lo que le recomienda la amiga con la que compartes esa experiencia, lo que tú encuentras en el círculo de personas de confianza y no como un protocolo, unas acciones que puedas tú implementar en el momento en que estás viviendo esa situación, no hay manera que tú puedas compartir esas experiencias por fuera, ni que tú puedas combatir. Entonces, es un tema muy clave, que me interesaría que ojalá se manifestara ahí en el informe, como que hacer un llamado de atención frente a estas situaciones, porque poco se trata en la universidad, también ha habido un tema de acoso de profes a estudiantes y no es un tema que salga a la luz"[49].

La siguiente pregunta fue de opción múltiple y se dirigió a conocer si las personas habían

49 Entrevista de profundización A1.

sido testigues o no de violencias basadas en género y, en caso afirmativo, determinar quiénes fueron responsables de estas violencias. A esto, las personas respondieron de la siguiente manera:

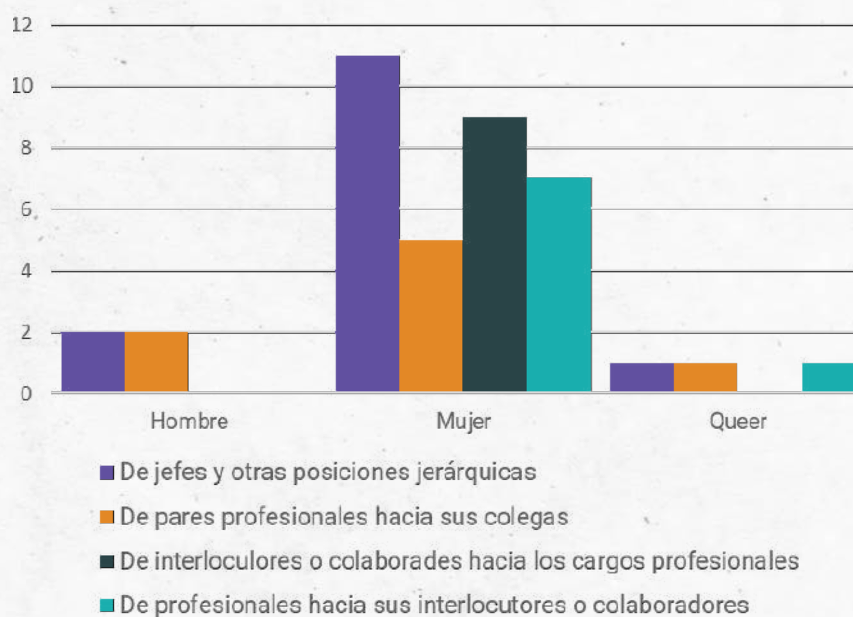
gráfica 32



El 64% de las mujeres, es decir 14 de ellas, afirmaron haber sido testigues de VBG-D, así mismo lo afirmó la persona no binaria y 2 de los hombres encuestados (9%). Por otro lado, 4 mujeres (18%) y 2 hombres (9%) negaron haber presenciado algún hecho de este tipo. Quienes ejercieron las violencias presenciadas por los testigues, según su género, se encuentran representados en la gráfica 33.

Los hombres que fueron testigues de VBG-D, afirmaron que las violencias fueron ejercidas por parte de jefes y otras posiciones jerárquicas, y pares profesionales hacia sus colegas en igual medida. Por su parte, las mujeres que fueron testigues de VBG-D, afirmaron que estas son ejercidas, de mayor a menor proporción, así: el 50%, es decir 11 de ellas, fue testigue de violencias por parte de jefes y otras posiciones jerárquicas, el 40,9% (9 mujeres) de violencias de interlocutores o colaboradores hacia los cargos profesionales, 7 mujeres manifestaron que la violencia se ejercía por parte de profesionales hacia sus interlocutores o colaboradores (31,8%) y el 22,7%, es decir 5 de ellas, señalaron que era ejercida por los pares profesionales hacia sus colegas. La persona no binaria también fue testigue de VBG-G por parte de jefes y otras posiciones jerárquicas, pares profesionales hacia sus colegas y de profesionales hacia sus interlocutores o colaboradores.

En general, las violencias de las que más fueron testigues las personas encuestadas, en su orden, son: las ejercidas por parte de jefes y otras posiciones jerárquicas (64%), las ejercidas por profesionales hacia sus interlocutores o colaboradores (41%), las de pares profesionales hacia sus colegas (36%) y de colaboradores e interlocutores hacia cargos profesionales (36%).

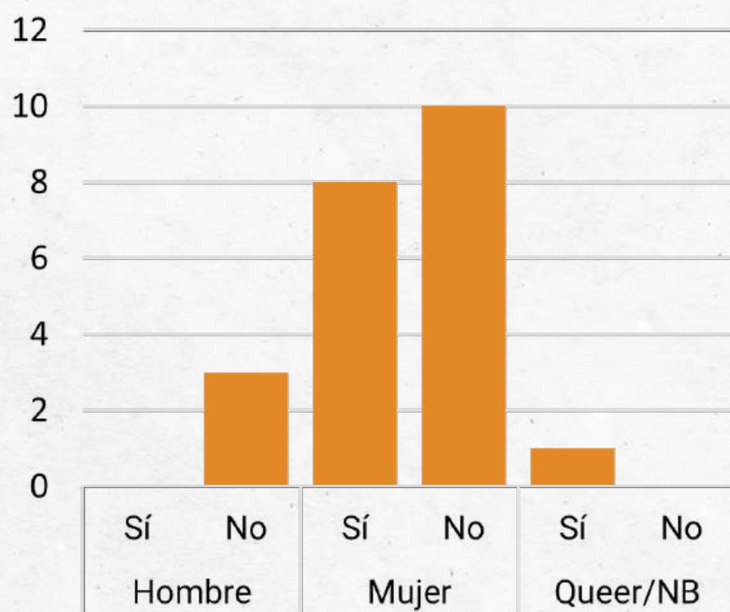


gráfica 33

Es importante resaltar que las mujeres fueron quienes más reportaron ser testigues de VBG-D y las únicas que manifestaron haberlo sido por parte de interlocutores o colaboradores hacia los cargos profesionales. Sería interesante, en próximas investigaciones, indagar por el género tanto de quienes ejercen la violencia, como de quienes son les receptores de ella.

La última pregunta del apartado indagó sobre la experiencia de VBG por parte de las personas encuestadas y se obtuvieron las siguientes respuestas:

gráfica 34



El 36% de las mujeres, es decir 8 de ellas, manifestaron haber experimentado violencias basadas en género, así también la persona no binaria. Ningún hombre manifestó haber experimentado VBG-D. Por otro lado, el 45% de las mujeres restantes negaron haber experimentado este tipo de situaciones junto al 17% de los hombres. Esto significa que el 41% de las personas encuestadas manifestaron haber vivido situaciones de violencia basadas en género.

gráfica 35



A partir de la gráfica 35, respecto a quién ejerció la violencia según el género de quién la experimentó, se encontró que las mujeres que experimentaron VBG-D afirmaron que los pares profesionales fueron quienes más ejercieron las violencias contra ellas con un 38,8%, seguido de jefes y otras posiciones jerárquicas (23%) y profesionales hacia interlocutores o colaboradores (23%) y, por último, de interlocutores o colaboradores hacia los cargos profesionales con 18%. La persona no binaria manifestó haber experimentado todas las situaciones de violencias basadas en género.

Cabe resaltar que, en calidad de testigas y víctimas de VBG-D, las mujeres son las que presentan índices más altos de vulnerabilidad frente a este tipo de violencias. Una de las encuestadas en la entrevista de profundización, se refirió a estas violencias y mencionó la necesidad de tener mecanismos para prevenir y atender estas situaciones.

> "[…] pues, ahorita que lo mencionaste, lo del tema de la violencia laboral, pues también es un punto clave, porque no sabemos reaccionar frente, o que podemos hacer frente a lo que nos ocurre, algo de acoso laboral o sexual en entornos laborales. Y, creo que es un tema pendiente frente a lo que sucedió en el Rosario, una denuncia que puso una estudiante que fue violada por un miembro de la comunidad indígena en su trabajo de campo para la tesis, y no sé si se diseñó un protocolo frente a atender ese tipo de situaciones y durante ese momento el tema estuvo vigente y luego no se hizo nada más"[50].

Pese a que este apartado contó con un número limitado de respuestas en comparación a otras partes de la encuesta y por lo tanto no nos atrevemos a afirmar su capacidad de representatividad, consideramos que es un acercamiento importante al estudio de esta problemática estructural que afecta especialmente a las colegas y disidencias del sistema sexo-género de nuestro gremio. Resaltamos que:

- La falta de protocolos para prevenir y tramitar las situaciones de VBG-D en entornos laborales, es una problemática alarmante que debe movilizar nuestros esfuerzos como gremio para buscar construir herramientas que hagan posibles espacios seguros de trabajo para todes y exigir su incorporación en las lógicas contractuales que nos cobijan.
- Pese a que no todas las personas decidieron contestar el apartado de VBG-D de la encuesta, puede notarse que hay un avance importante en la identificación de estas formas de violencia en el ambiente laboral, tal como se observó en la gráfica sobre testigues de VBG-D.
- Más allá de esta investigación, las mujeres, las disidencias sexuales y personas no binarias son las principales víctimas de las violencias basadas en género y discriminación. Estas violencias no necesariamente dependen de las jerarquías que se establecen en el mundo laboral. Los resultados de esta encuesta mostraron que estas situaciones pueden venir desde diversas posiciones y lugares. Esto refuerza la necesidad de construir protocolos que establezcan límites claros, generen repercusiones ante los ejercicios de violencia y cuenten con estrategias de cuidado y protección que garanticen la posibilidad de denuncia y atención en los ámbitos laborales, pero también en los espacios de formación académica.

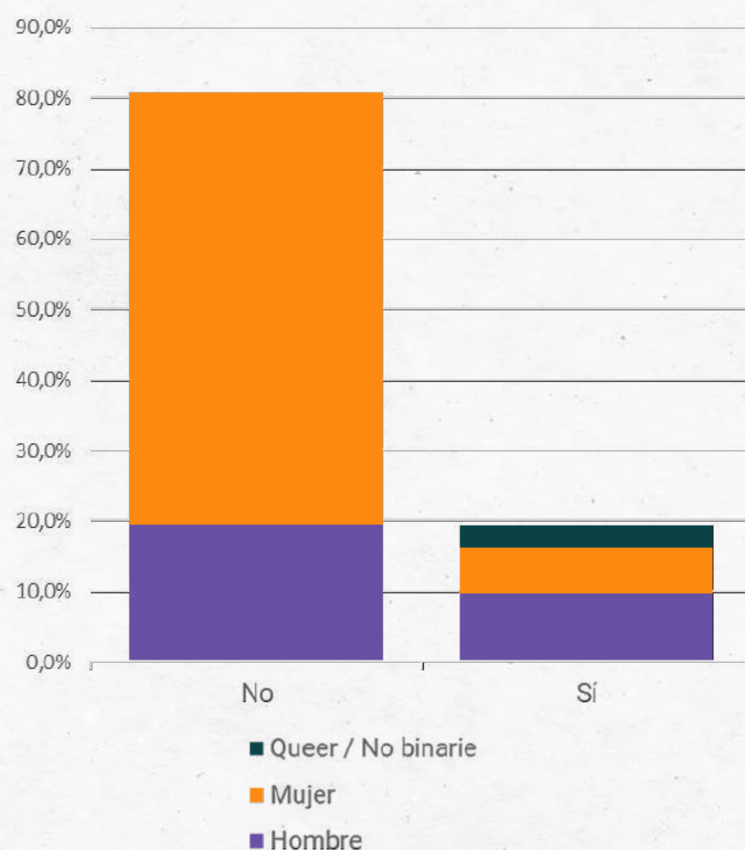
Acoso Laboral

Otro Hallazgo relevante para pensar el mundo del trabajo y las violencias giró en torno al acoso laboral. Esta fue toda una categoría de preguntas dentro de la encuesta en donde preguntamos sobre las experiencias de nuestres colegas que pudieran entenderse según esta categoría jurídica. Quisimos con esto, además de construir datos, hacer un poco de pedagogía en torno a qué significa el acoso laboral dentro de la normativa colombiana y qué hechos puede cobijar. Unas claridades que sentíamos que estaban difusas y que luego descubrimos con las entrevistas que realizamos que, más que falta de claridades, se trataba de un vacío generalizado. Un vacío que, sin embargo, no representa la ausencia de casos de acoso laboral, ya que une de cada cinco colegas reporta haberlo padecido (gráfica 36).

Es por esto por lo que diseñamos una pregunta que, además de preguntar si les colegas lo habían sufrido, incluyera su definición y clasificación. Seguimos creyendo que esta fue una decisión importante, ya que la definición que existe es bastante amplia y, por lo tanto, protectora.

50 Entrevista de profundización A1

gráfica 36

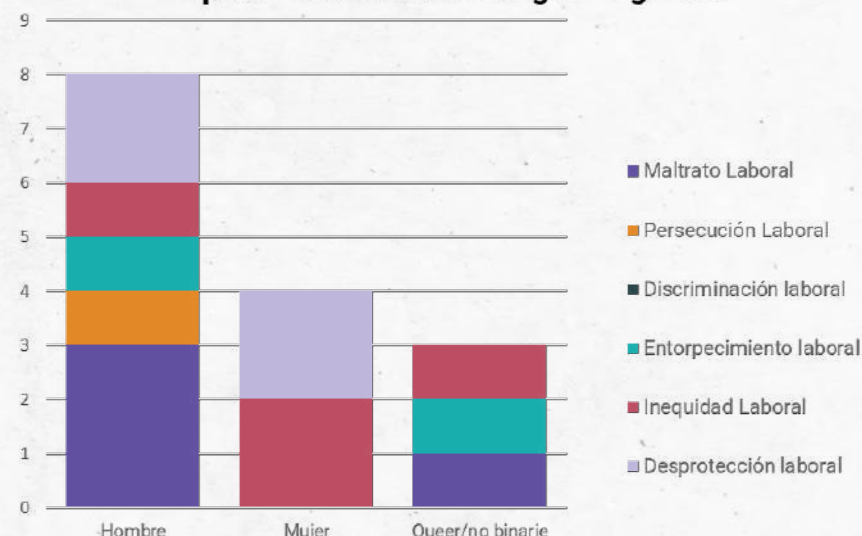


La Ley 1010, que legisla exclusivamente sobre este tema, define acoso laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo"[51]. Y la clasifica en: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral, con sus definiciones respectivas.

Esto hizo que las respuestas a la pregunta resultaran mediadas por el hecho de la sobrecarga de texto en la pregunta, pero, aun así, casi un 20% de las personas encuestadas definieron que habían sufrido acoso laboral en alguna de sus modalidades. Un dato que además salta a relucir por el desbalance en términos de género, ya que, pese a la sobrerrepresentación de las mujeres en nuestra encuesta, la mayoría de los que reportaron acoso laboral se identificaron como hombres y fueron estos los que reportaron más tipos de acoso laboral.

El tema de los riesgos e impactos laborales y el acoso laboral de estas actividades fue otro de nuestros ejes a lo largo de la investigación. Esto explicó que fuera uno de los temas para los que diseñamos entrevistas de profundización, buscando ampliar los datos cuantitativos que arrojó el instrumento principal. De estas entrevistas surgieron retos de tamaño importante y todo un mosaico de experiencias que trazan nuevos caminos de investigación, que ojalá podamos recorrer no sólo como grupo, sino como gremio.

Por un lado, se hicieron varias menciones sobre el desconocimiento del tema en general. Una ausencia que les entrevistades explican por el desconocimiento de los riesgos dentro de la



gráfica 37

51 Congreso de la República. Ley 1010 del 23 de enero de 2006. "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

formación y la minimización de estos dentro de los contextos laborales. Uno de ellos respondió así cuando le preguntamos si este tema había sido tratado de alguna forma en su pregrado:

> "no, cero, cero. Osea, creo que es un elemento que en ningún momento. A ver, empecemos desde el momento cero, en la formación de pregrado creo que no hay ninguna mención o ninguna relación que busque precisamente instruirlo a uno frente al escenario laboral en general, ¿sí? Y eso obviamente incluye el tipo de cosas con que uno se puede encontrar que es el acoso o el maltrato. Y ya cuando tú entras a trabajar, menos. O por lo menos en mi experiencia. No, nada, ningún empleador o contratante. Digamos, hacen estas capacitaciones que le hacen a uno al inicio frente a la institución o frente al proyecto en que tú vas a trabajar, [pero jamás] hacen referencia a ese tipo de relaciones que existen o se deben evitar. Entonces creo que, y de hecho de ahí parte un poco, esa es mi lectura, un poco el hecho de uno comprender qué es acoso o no es acoso, porque pues uno nunca lo sabe en realidad, si no es por la experiencia"[52].

Este desconocimiento, según otra colega, crea también una incapacidad de hacer frente a los hechos que implica nuestra labor: "lo del tema de la violencia laboral, pues también es un punto clave, porque no sabemos reaccionar frente… o qué podemos hacer frente a lo que nos ocurre, algo de acoso laboral o sexual en entornos laborales"[53].

Pero además de este desconocimiento, o más bien, precisamente por eso, encontramos que las personas que reportaron estos actos sienten que hay una invisibilización del tema causada por la normalización dentro de la que se leen estos sucesos:

> "mucha gente lo tiene super normalizado, porque, pues es normal de que, no sé, de que tu jefe te trate de x o y manera, porque así son todos los trabajos, por ejemplo, ese suele ser el discurso. Pero pues, porque a uno tampoco le explican qué es acoso laboral, o por lo menos, así como tú me lo acabas de mostrar a partir de la normativa. Digamos nosotros como antropólogos o como profesionales en las ciencias sociales, pues que uno también pueda problematizar un poco cómo se lee desde la normativa. Pero ni eso, porque ni se aborda desde la normatividad, entonces, no […] el acoso laboral, se asocia directamente tal vez con acciones que sí son como muy dicientes, ¿no? O sea, por ejemplo, que haya maltrato verbal, o haya algún tipo de maltrato físico; algo como mucho más visible y palpable, que tú puedas decir: efectivamente me están vulnerando de alguna manera. Pero, siento que queda como en un segundo-tercer plano otro tipo de acciones ya relacionadas con lo que tú estás diciendo: los tiempos de entrega, hablando de un contrato de prestación de servicios, por ejemplo, que te impongan un tiempo de entrega irracional, ¿sí? Que no corresponda con la carga laboral que te están dando, las mismas presiones que han surgido ahora del boom del trabajo virtual, entonces que te estén escribiendo todo el tiempo por Whatsapp, pidiéndote… ¿sí? Siento que, igual son cosas que pueden entrar en esta caja grande del acoso laboral, pero que, desde mi perspectiva, la gente no la asocia tanto porque la gente lo que hace es buscar acciones más directas y más que estén relacionadas con esa palabra del maltrato, del acoso"[54].

Dentro de estas experiencias, que les entrevistades se vieron obligades a desnormalizar debido a que lo padecieron en carne propia, encontramos el caso de sentirse como

> "el minion, el que hace todo, el día que sea, el que tiene que estar dispuesto como sábado-domingo 24/7, porque uno no tiene ninguna seguridad…sí tiene uno seguridad contractual, pero pues uno no

52 Entrevista de profundización C3.
53 Entrevista de profundización A1.
54 Entrevista de profundización C3.

tiene como la misma seguridad que tiene otro tipo de contrato, [...] Como que lo siguen a uno, como te digo, explotando"[55].

También el caso de una vinculación laboral que se dio en medio de un conflicto interno, que puso a los trabajadores en tensión y riesgo continuos:

"empezaron a quitarnos las mesas para comer. Nosotros llevamos almuerzo, entonces nos quitaron las mesas para comer, dijeron que los hornos microondas eran de ellos, que no podíamos usar eso, o cambiaron la chapa de los baños para que no entráramos, o sea, como un montón de cosas que uno dice, pues marica, osea... ¿sí? Como que hay un conflicto interinstitucional y en términos de lo que representa la institución, pues nosotros representamos un problema"[56].

O un caso de negligencia dentro de una vinculación dentro de la Universidad, que saboteó el proceso formativo del une colega:

"teníamos un plan de trabajo establecido desde el inicio, y como "estas son las entregas, esto vas a hacer, esto vas a hacer en tales días". Y al final me dijo como: nada sirve, nada sirve, todo está mal, entrega de nuevo todo. [...] un día la profesora dejó de responder, o sea, me dejó en visto. Y yo estaba como ¿qué hago de ahora en adelante? [...] no me dio respuesta y el semestre inmediatamente después no pude hacer práctica porque no me había dado nota. Entonces aparecía como en un vacío total. Entonces justo después, me tocó esperar un semestre más para que me diera una nota, una respuesta, y ahí sí poder hacer la inscripción. Entonces calcula, o sea, eso fue a nivel mental y salud, personal, o sea, tétrico, y a nivel económico también, o sea, son más o menos seis créditos la práctica. O sea, calcula el precio económico"[57].

55 Entrevista de profundización A2.
56 Entrevista de profundización C2.
57 Entrevista de profundización C1.

Los testimonios de les colegas entrevistades resaltan que para el trámite o solución de estos hechos no hubo nunca una ruta específica dentro de la vinculación laboral. Haciendo que la responsabilidad de estas experiencias y sus consecuencias recayeran en la persona en cuestión, que suele estar subordinada a los cargos superiores que ejercen el acoso laboral. En una de las entrevistas apareció el siguiente testimonio:

"a mí me ha pasado que me indican como una ruta imaginaria y demasiado general. O sea, bueno, como en caso tal de que quieras hacer algún comentario te diriges a tu jefe directo o a tal persona, ¿sí? Pero es desde entrada como "esto no nos va a pasar, esto no nos va a pasar, entonces no es necesario que lo sepas"."[58].

Debido al desconocimiento respecto al acoso laboral, debido a estas ausencias en rutas de acción sobre las violencias y debido a la normalización que se describe en las entrevistas, es difícil identificar cuánto se está en medio de una de estas situaciones. Según uno de nuestres colegas entrevistades:

"fue porque, no te lo voy a negar, había momentos en que yo decía: "¿será que es que yo soy muy dramático? ¿Será que yo soy muy sensible? ¿Será que como yo no estoy acostumbrado a este tipo de trabajo me está costando entender que así es el entorno laboral?" Además, porque así me lo decían algunos compañeros: "esto es normal acá. Tranquilo, usted ya se va a acostumbrar. No sé qué". Y yo decía: "pero uno por qué se tiene que acostumbrar a esto". Claro, cuando yo ya salgo y me entero, que hablo con esta persona que también trabajó ahí y me cuenta [otros casos de acoso muy notorios], que hablo con los otros compañeros que decidieron salir, digo: "no, efectivamente ahí hay un problema de acoso laboral"."[59].

58 Entrevista de profundización C3.
59 Entrevista de profundización C3.

Las entrevistas fueron reiterativas en subrayar que estos hechos dentro del entorno laboral tienen repercusiones en el bienestar de les colegas, y llegan a desmotivarles respecto a temas, instituciones o respecto a la labor misma de la antropología y arqueología. Más importante aún: nos ponen en riesgo. Dentro de las entrevistas se mencionaron las afectaciones psicológicas del maltrato, el riesgo constante de no tener mecanismos de protección ante temas relacionados con el conflicto armado, la falta de preparación para los retos y violencias del mundo laboral y las implicaciones económicas que conlleva lidiar con las consecuencias de estos hechos padecidos. Para citar sólo uno de los fragmentos:

> "yo decía: "en esto yo acá me vivieron diciendo que yo era muy malo, que yo escribía re mal, que todo lo que hacía estaba re mal y que todo lo mío era una porquería, pues, de pronto lo mío no es esto entonces". Pero, entré en esta crisis de "miércoles, ahora qué hago porque salí súper convencido de la universidad que mi camino era [un tema en específico] y ahora yo ya no sé qué hacer". Y mira que eso me costó meses lograr reconciliar con eso, [...] ahorita que he ido a terapia me di cuenta de que eso minó mi confianza un montón [...] tenía compañeras que salían llorando de la oficina del jefe, precisamente porque el man les decía que su trabajo era una porquería, que…eran personas que llevaban mucho tiempo ahí y eran comentarios de tipo "tanto tiempo que lleva acá y todavía no sabe hacer eso" o como cosas así por el estilo. Todo muy verbal, efectivamente todo muy verbal. A mí una vez me llegaron a decir como "este es el peor trabajo que yo he visto en mi vida". Entonces, claro, son cosas que te marcan psicológicamente [...] te dicen: "pero ¿usted qué aprendió en la universidad? Usted no aprendió a escribir, pero por qué escribe así de mal. Pero ¿sabe qué? Déjeme ese trabajo a mí porque a usted le quedó grande. Cosas así, como vuelvo y te repito y te reitero, son cosas verbales, pero cuando se vuelve sistemático eso agota mucho mentalmente y como profesional frustra demasiado. Y era una cuestión que yo veía en todos mis compañeros, o sea, no era una cosa solo mía.
>
> "Con mis colegas, mira que es muy curioso, porque muchos de mis compañeros de Antropología, sí en la Universidad no entendían mucho la situación porque nunca habían experimentado algo similar y todos estaban también como con contratos de prestación de servicios, manejaban sus tiempos, manejaban sus cosas y no tenían esta obligación de cumplir un horario y de tener esta relación como de subordinación como tan marcada. Entonces era muy complejo porque sentía la lectura de ellos como: "usted es un muy mal agradecido porque usted tiene un trabajo que a nosotros nos gustaría tener y se está quejando y está diciendo que ay, no, que estoy sufriendo de acoso, no me aguanto más la presión". Entonces era como que una situación ahí medio rara, porque yo sentía de mis colegas como esa mirada ahí de reproche, como de: "oiga, usted se está quejando y tiene un trabajo que yo quiero, porque es investigación, porque es estable y porque es investigación con incidencia". [...] nunca me sentí tan apoyado. Y creo que el apoyo más grande lo recibí de miembros de mí mismo equipo que sí entendían cómo era la situación y que sabían cómo era la relación""[60].

Riesgos y afectaciones labores

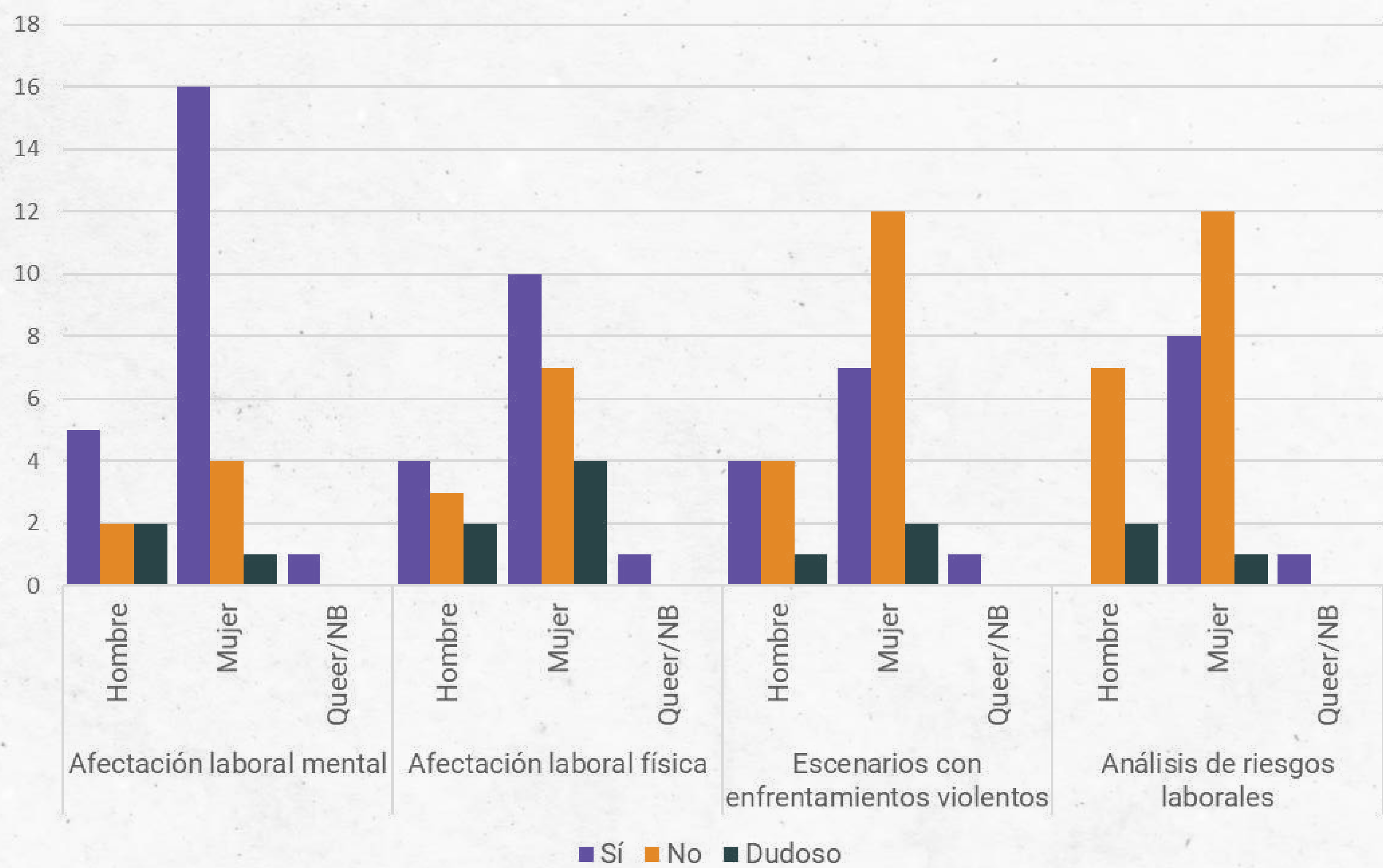
En línea con este último punto, en otra de las preguntas de la encuesta, indagamos sobre las afectaciones que les colegas han sentido dentro de su práctica profesional. Este dato contrasta significativamente con las respuestas que obtuvimos en la pregunta sobre el acoso laboral y subraya aún más el hallazgo sobre el desconocimiento de dicha categoría.

---

60 Entrevista de profundización C3.

gráfica 38





gráfica 39

Como se puede ver en la gráfica 38 la aplastante mayoría de las personas, un 71% de las personas que respondieron este apartado, manifestaron que han sufrido alguna afectación en su salud mental debido a su empleo, y un 48% de personas hicieron lo propio respecto a afectaciones físicas. Este dato es sumamente preocupante porque resalta el hecho de que, independientemente del sector y la institución contratante, estamos entrando en contextos laborales que no ofrecen garantías de bienestar a sus trabajadores, al contrario, generan afectaciones físicas y mentales que es necesario sistematizar y analizar en aras de construir información que pueda ser usada para generar mecanismos para afrontarlas.

También es preocupante que la mayoría de las personas (61%) haya manifestado que no ha contado con procedimientos de análisis de riesgos laborales o riesgos asociados a los trabajos de campo que vienen con los cargos. Esto levanta la duda sobre la seriedad de las instituciones contratantes a la hora de proteger a sus empleades. Una de las entrevistadas también comentó que el acompañamiento institucional muchas veces es simplemente deficiente para hacerle frente a los impactos propios del trabajo:

> "uno metiéndose en [temas difíciles] y estando en el territorio, como que uno empieza a asociar muchas cosas… ¿sí? Como que uno comienza a ser mucho más paranoico, desconfiado, así. Entonces, digamos que cuando empezamos, la ARL, digamos que el contrato sí nos cubría… los riesgos laborales son justamente como la salud mental. Y nos dan como unas herramientas, pero a mí no me ha ayudado mucho porque, pues, osea, como que la cita con la psicóloga es virtual y aparte la señora solo tenía como citas a las seis de la mañana, una vez cada quince días. Entonces como, marica, si uno está mamado a las seis de la mañana no va a hablar, como que a duras penas está tratando de despertarse, como que no es lo mismo, y como que debería ser un acompañamiento más personalizado, yo creería, porque este tipo de cosas son difíciles de hablarlas virtualmente"[61].

Así mismo, resultó interesante el porcentaje de personas que respondieron con duda ante las preguntas sobre la afectación mental y física de sus empleos. Se trata de un tema en el que pocas personas titubean a la hora de determinar la afectación, lo cual podría agregar el matiz de que las afectaciones sufridas, pese a la normalización del acoso laboral, no dejan lugar a dudas para las personas sobrevivientes.

Finalmente, los resultados mostraron que -al menos para 2021- la mayoría de les colegas no trabajan en contextos con presencia de *enfrentamientos violentos*, pero tampoco es despreciable el número de los que sí lo hacen: 39%. Más si se toma en cuenta que los datos fueron registrados en tiempos en los que se mantenían las restricciones sanitarias de otra ola de picos por COVID-19. El panorama en este sentido resulta más desolador, puesto que los riesgos asociados a estas zonas pueden ser muchísimo más altos e implicar peligros directamente fatales.

Gremio

En todo este largo panorama, han aparecido como telón de fondo la exigencia y la denuncia ante un gremio inexistente o simplemente insuficiente. Dentro de las preguntas abiertas de la encuesta y las entrevistas de profundización ha quedado de manifiesto la frustración que sienten les antropólogues, dirigida hacia su formación, hacia varias dinámicas del mercado laboral y hacia la soledad que sienten en muchos casos a la hora de transitar los

61 Entrevista de profundización C2.

mundos profesionales. Según uno de estos testimonios:

> "Porque creo que cuando uno sale de la universidad queda como solo [...] Porque es que qué video, el mundo de la competencia laboral es muy fuerte, y en ese sentido, sí es necesario tener como más colaboración, no pensarse tan individualmente esos procesos"[62].

Nuestro formulario tuvo una pregunta en referencia a la pertenencia de les colegas a grupos o redes gremiales, entendidas en el amplio sentido de la palabra y no exclusivo a grupos constituidos. Con el análisis de estos resultados queremos terminar la descripción de los hallazgos de esta Encuesta.

Así, en la gráfica 40 se muestra esta pertenencia a iniciativas gremiales con un 42% de respuestas indicando que sí hacían parte de alguna de ellas. Sin embargo, esta cifra que puede parecer bastante grande se explica con la apertura de la pregunta de nuestra encuesta, ya que, cuando preguntamos más concretamente, la mayoría de las respuestas nombraron grupos de WhatsApp y Facebook destinados a compartir ofertas laborales. Se nombró especialmente un grupo de egresades de la Universidad del Rosario. También se nombraron con única mención al Encuentro Nacional de Estudiantes de Antropología y Arqueología (ENEAA), la Asociación Colombiana de Arqueología (ACOARQ), el Laboratorio de Antropología Abierta y la Asociación Colombiana de Antropología (ACANT).

Otre egresade describe este involucramiento en redes de la siguiente forma, muy centrada en la empleabilidad y la construcción de contactos con este objetivo:

> "yo estoy en el grupo de egresados de la universidad, generalmente ahí se pasan bastantes convocatorias. Los últimos dos empleos que yo he tenido, los he conseguido a través de ese WhatsApp de egresados de la universidad. Pero, pues también, conforme uno va adquiriendo experiencia laboral, pues uno va conociendo gente en el sector. Entonces también tengo contactos de mi antiguo trabajo que son egresados de la Nacional, del Externado, de la Javeriana y ahí va uno ampliando su red de networking"[63].

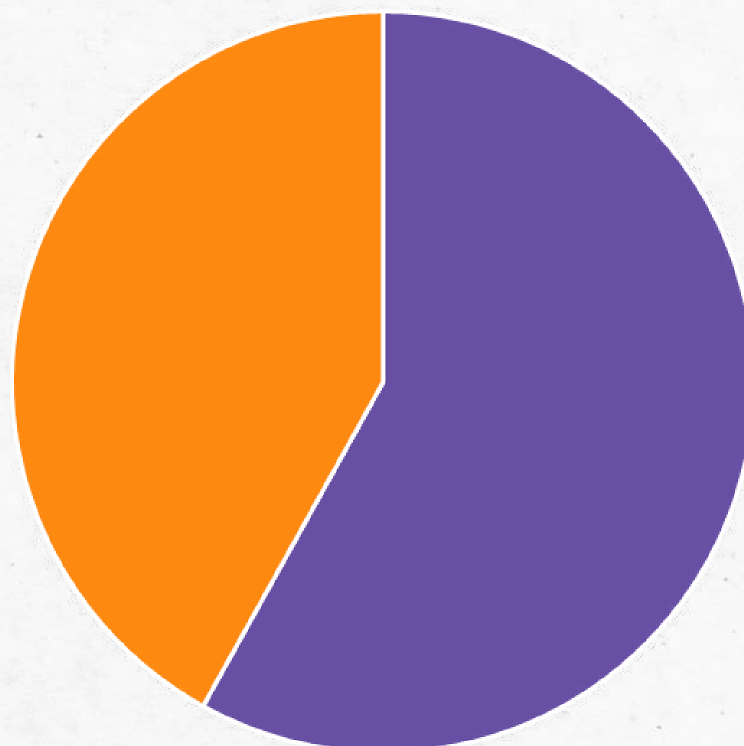
Al distribuir estos datos sobre la pertenencia a iniciativas que involucraran matices gremiales por años de egreso, vimos que el 2020 tuvo un pico considerable que llega cerca del 80%; lo que quiere decir que les egresados de ese año salieron en masa a buscar oportunidades en estos grupos, lo que, sin embargo, cambió para 2021. También, al segmentarlo por grupos etarios, se ve una ligera tendencia a que las personas más jóvenes estén más asociadas a estas iniciativas.

Esto apunta a que, pese a los deseos y menciones de les egresades, realmente no hay iniciativas colectivas que apoyen, ayuden o solucionen los problemas registrados por esta encuesta. Las apuestas gremiales que hay construidas son, hasta ahora, redes de difusión que cumplen una función muy importante para la inserción laboral. Sin embargo, los datos y los testimonios que aquí se han descrito manifiestan el deseo de construir proyectos que vayan mucho más allá.

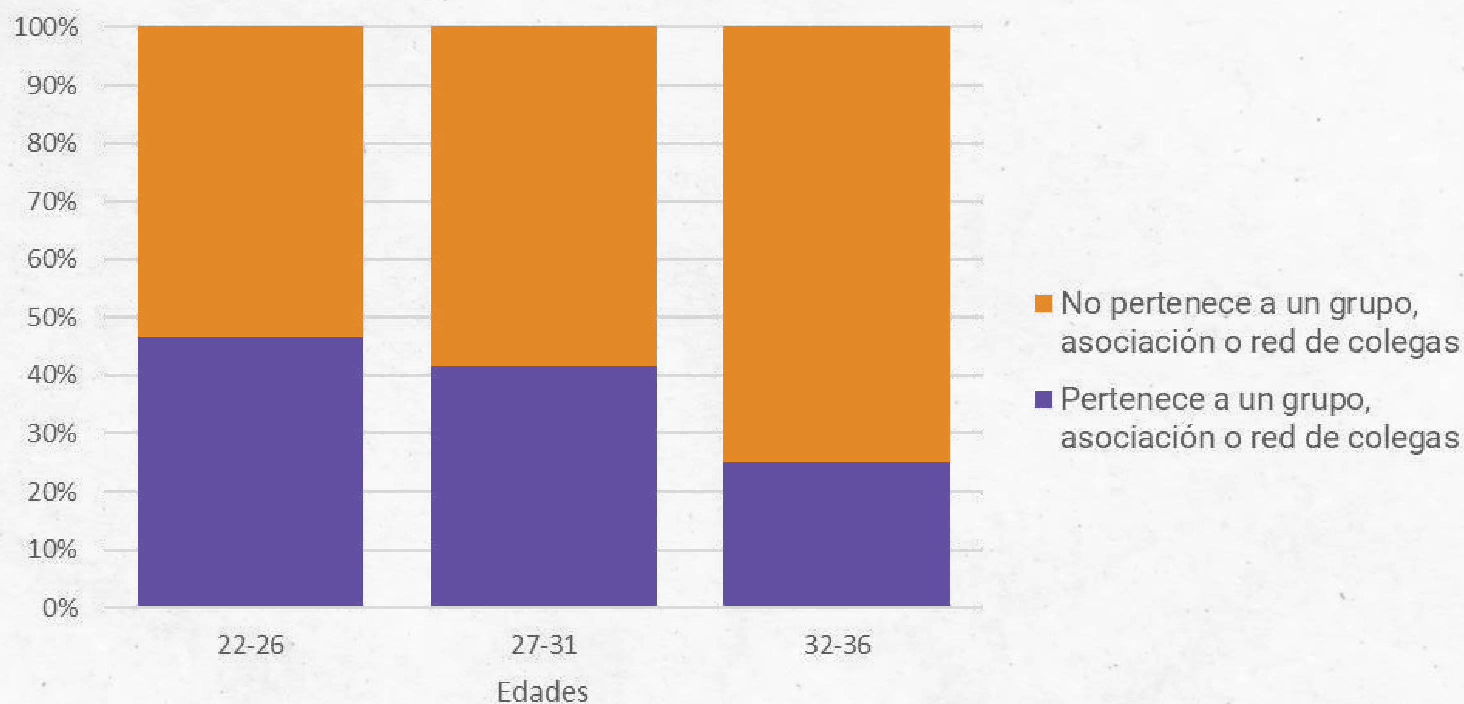
62 Entrevista de profundización A3.

63 Entrevista de profundización A2.

gráfica 40



gráfica 41



Conclusiones

Este capítulo describió y articuló los resultados del piloto de esta encuesta exploratoria realizada a egresades de la Universidad del Rosario por el grupo de interés *Profesionalización y contextos laborales de los y las antropólogas en Colombia* de la Asociación Colombiana de Antropología en mayo del 2021. Esta encuesta focalizada, en un inicio exploratoria, dio como resultado tendencias que fueron inesperadas para el mismo grupo de trabajo en un tamaño que nos permitió obtener un grado de representatividad importante que en un principio tampoco esperábamos. Por esto, sentimos que nuestra encuesta logró el objetivo de iluminar los universos laborales para el caso de les colegas egresados de la Universidad del Rosario y que es un referente para las investigaciones que queremos seguir adelantando y la excusa para iniciar una discusión pública y gremial sobre estos amplios mundos.

Las personas encuestadas fueron 69% mujeres, la gran mayoría fueron personas de Bogotá con un promedio de edad de 26 años. El 56% financió su pregrado con recursos propios o familiares y 38% a través de créditos o becas. Les encuestades manifestaron sentir grandes vacíos sobre su preparación para el mundo laboral desde su pregrado con ausencias como: habilidades en campo y antropología aplicada, perspectivas profesionales en organizaciones privadas, temas relacionados a Derechos Humanos e intervención en poblaciones vulnerables, habilidades blandas y de networking, bases en metodologías cuantitativas, y conocimientos sobre la vida contractual. En palabras de une de les entrevistades: "uno sale como que uno va a vivir solo de papers. Y no".

Se evidenciaron varios procesos de autoformación que les profesionales debieron emprender para obtener o mantenerse en sus trabajos sobre contenidos que manifestaron que debían haber sabido producto de su formación. Esto produjo afirmaciones como la necesidad de "hacerse valiosa para la empresa". Este tipo de vacíos ha causado que las personas terminen en empleos no relacionados con la antropología, muchos de los cuales, según nuestros datos, pagan mejores salarios. Desde el otro lado, los resultados señalaron que les empleadores de les antropólogues desconocen en buena medida las habilidades concretas que estos últimos tienen. Esto se traduce, en varios casos, en que los ejercicios profesionales hayan tenido que ir de la mano con un ejercicio pedagógico al interior de los equipos laborales enseñando continuamente qué es lo que hacemos.

En estos retos del mundo laboral, para los cuales muchos nuestres colegas manifestaron no haber estado preparades, fueron cruciales las redes y los conocimientos que se obtuvieron por fuera del currículo del programa de la Universidad del Rosario o en paralelo. En este sentido, también describimos tres de los mecanismos de inserción que tienen les colegas a la hora de encontrar trabajo. Los programas de la misma universidad demostraron no ser una forma de encontrar empleo, mientras que las recomendaciones docentes tuvieron un 35% de efectividad y la recomendación por pares la tuvo en un 49%.

Les empleadores que emplean a estes antropologues en su primer empleo están ubicados en

el sector de la educación con una gran proporción seguido de los medios de comunicación, cultura y gráficos y la función pública, además del “sector” engañoso de los servicios financieros y profesionales. En general, los empleos no relacionados con la disciplina son mejor pagado en el primer empleo. El Estado, en función pública, es el sector con mayor número de salarios del rango $3’000.000-$4’999.999 y estos están específicamente concentrados en los empleos relacionados con la antropología, aunque es el cuarto sector de empleabilidad.

Nuestros datos indican que un título de maestría no es garantía de mejores salarios, ya que su distribución es similar a los salarios obtenidos sin este, así mismo hasta los 26 años no hubo nadie que reportara haber ganado más de tres millones de pesos. En las colegas (mujeres) sólo hasta los 32 años de edad los sueldos de menos de esa cifra tienden a desaparecer. Les antropólogues que trabajan en empleos en donde el empleador está dentro del sector de la educación y en función estatal son en su gran mayoría hombres, mientras que los servicios profesionales y financieros fueron señalados exclusivamente por mujeres.

El promedio de meses de desempleo fue de 7,4 meses, pero hay reportes de hasta más de un año. Así mismo, la encuesta visibilizó que les colegas tienen una diversidad de ejercicios no contractuales que se pueden considerar perfectamente como trabajo, por lo que el reto está en la formalización y no necesariamente en que no estén ejerciendo.

Ocho de cada diez colegas han participado en convocatorias que no buscan específicamente antropólogues, sino que piden amplios perfiles de científicos sociales u otros. En esta misma línea, la encuesta dio como resultado que el 46% de los contratos de les antropólogues que la respondieron han sido por prestación de servicio, más del doble de cualquier otra modalidad. Los testimonios de las entrevistas describen estos contratos como una experiencia llena de incertidumbre y acoso laboral. Los contratos de término fijo e indefinido obtuvieron 21% por igual e incluso hubo varios reportes de remuneración sin contrato.

Sobre la percepción que se tiene del mundo laboral les colegas reportaron estar de acuerdo con que conseguir trabajo en antropología social no es fácil y que se necesita mucha experiencia, mientras se desconocen los panoramas laborales de la bioantropología, arqueología y la antropología en general en el exterior. Se percibe que los semilleros de investigación son útiles a la hora de conseguir empleo, así como las prácticas y las redes estudiantiles. Sin embargo, no hay certezas. Para cada una de estas modalidades en relación con su capacidad para la inserción laboral hubo dos tipos de opiniones: las de las personas que pasaron por estos ejercicios y las que no, habiendo diferencias entre estos dos grupos para las mismas preguntas.

Una de cada cinco personas manifestó haber sufrido acoso laboral y fueron hombres la mayoría de las personas que lo registraron. Los testimonios denunciaron que nunca fue un tema que se hablara en contextos formativos o profesionales y que esto tuvo altos costos en integridad física, emocional y laboral para las personas que lo sufrieron, como demostraron las citas presentadas. Una por ejemplo resaltó el hecho de que “mucha gente lo tiene super normalizado, porque, pues es normal de que, no sé, de que tu jefe te trate de x o y manera, porque así son todos los trabajos”, otra comentó haberse sentido como “el minion, el que hace todo, el día que sea, el que tiene que estar dispuesto como sábado-domingo 24/7, porque uno no tiene ninguna seguridad”.

Esto se agrava con las preocupantes respuestas que obtuvimos sobre las afectaciones de los empleos para les colegas: el 71% manifestó que sus empleos habían ocasionado afectaciones en salud mental y 48% afectaciones físicas. Ambas mediciones contaron con una proporción de colegas que dudaron en responder que no habían sido afectados, lo que también señala a la ambigüedad que pudieron sentir a la hora de evaluar las afectaciones. Todo esto apuntó en general hacia la existencia de un contexto laboral adverso lleno de riesgos y amenazas que no son contemplados y mucho menos prevenidos. Sobre esta prevención, los datos siguieron alertando sobre estos vacíos, ya que el 61% de las personas no ha contado con protocolos o rutas para el manejo de estos y otros hechos que puedan aparecer en los contextos de ejercicio profesional. Esto ocurre en un contexto laboral en donde el 39% de les colegas manifestó trabajar en temas relacionados con conflicto armado.

En materia de violencias basadas en género y actos de discriminación la encuesta encontró que el 27% de personas (todas mujeres y personas no binarias o queer) han sufrido de interferencia en sus cargos o tareas contractuales debido a su identidad de género u orientación sexual. Les antropólogues encuestades solo reportaron en el 9% de los casos la existencia permanente de protocolos o rutas de atención a violencias basadas en género en sus entornos laborales. Sin embargo, el 41% de las personas que respondieron a este eje de preguntas manifestaron haber sido víctimas de violencias basadas en género, primordialmente de parte de sus pares. Adicionalmente, la mayoría de las personas ha sido testigue de estas violencias en estos entornos: el 64% reportó atestiguar violencias por parte de jefes y superiores, el 41% violencias por parte de les profesionales hacia sus colaboradores e interlocutores, el 36% violencias entre pares profesionales y el mismo 36% reportó haber atestiguado violencias de les interlocutores-colaboradores hacia les pares profesionales.

Finalmente, esta descripción cerró con los resultados sobre gremialización de les colegas, en donde se pudo comprobar que, aunque el 42% reportaron ser parte de alguna iniciativa gremial, la mayor parte de estas relaciones con los pares se sustenta en la pertenencia a grupos de redes sociales para difundir convocatorias laborales. Sólo cuatro respuestas nombraron un grupo constituido relacionado directamente con los objetivos amplios de la antropología o arqueología.



07. Recomendaciones

Dentro de las entrevistas de profundización, la última pregunta estuvo orientada hacia los cambios y transformaciones que pueden ser útiles a la hora de impactar los problemas y vacíos que surgieron tanto en las entrevistas, como en los resultados del formulario. Aunque estos generosos testimonios no son representativos de las soluciones que puede tener el grueso de les egresades de la Universidad del Rosario y demás integrantes de la comunidad institucional, sí son un comienzo fabuloso para imaginarse los cambios que habría que emprender. Por esto, los hilamos antes de ofrecer algunas recomendaciones propias, ya que nuestras mismas interlocutoras tienen propuestas maravillosas al respecto.

Algunas de estas transformaciones, también presentes en la encuesta, son del orden de contenidos de las materias ofertadas, recomendaciones concretas que se encuentran en apartados anteriores como más habilidades respecto a metodologías mixtas y cuantitativas, contenidos que articulen la antropología social con otras subdisciplinas o "ramas" y el manejo de ciertas herramientas y software concretos.

Otras son más retadoras y se refieren a cambios en el currículo, que implican políticas internas en el departamento más allá de las materias dentro del plan pedagógico del mismo. Esto se debe a que, una de las dificultades identificadas es que los perfiles docentes son representativos de las áreas que les colegas egresades sienten como vacíos a la hora de enfrentarse a los retos de lo laboral. Frente a esto, una de las personas entrevistadas propone la idea de construir espacios transversales en el plan de estudios que cuenten con la participación de egresades en el mundo profesional. Estos espacios podrían ir construyendo el mapa del cómo se ejerce.

Dentro de los principales temas de interés de les estudiantes:

> "es ese perfil de profesores que, como que rompe la comunicación entre lo que es la academia y el sector público, u otros lugares desde los que se pueda trabajar. Como que, veo muy pocos profesores que estén interesados en trabajar en otras cosas. [...] siento que es importante como

comunicarles a los que están estudiando, como a las generaciones que vienen que pueden ejercer su profesión, qué conocimientos, qué aplicación tiene sus conocimientos. Y eso parte del interés que tiene cada estudiante de los temas que está trabajando. Entonces, por ejemplo, no sé, el tema de género, que tipo de trabajos hay alrededor de los trabajos de género, más allá de la docencia, de la propia investigación [...] más allá de especializarse en estudios de género es vincularse a un trabajo práctico que... bueno, tú estudiaste estudios de género, cómo lo ves en la población en sí. Las investigaciones de la academia y otra cosa es cómo se está aplicando eso en una entidad pública [...] en cooperación internacional, ¿sí? Mejor dicho, es cómo ser conscientes de que ese conocimiento tiene una aplicación concreta en un área que puede ser mucho más útil»[1].

Estos espacios de diálogo con egresades no pueden seguir siendo un espacio anual y sería pertinente que vaya de la mano con la construcción de redes, sean iniciativa del departamento de antropología o propia, que a su vez tenga incentivos concretos más allá de sí misma. Estos objetivos pueden ser desde lo más simple (igual de necesario) de ser un espacio de encuentro y catarsis, hasta tener a cargo un curso dentro del departamento, crear charlas conjuntamente o crear un mecanismo que funcione como bolsa de empleo. Estas propuestas y su viabilidad son algo que tienen que ser construidas sobre la marcha, con los intereses propios de les colegas:

"falta también un diálogo intergeneracional [sobre] qué es lo que hacen los antropólogos. Ahora para hablar con las nuevas generaciones de antropólogos, que ellos vean dónde tienen aplicación, dónde están trabajando. Hacer cada año una conferencia donde solo participaran 36 personas, y de esas 36 personas la mayoría eran egresados, como que no está funcionando"[2].

Otro de los campos sobre el cual les colegas manifestaron que habría que encontrar mecanismos de afrontamiento y preparación es el tema del acoso laboral. Al respecto, uno de los testimonios propone incluir dentro del programa (no necesariamente exclusivamente dentro de un curso) contenidos sobre derechos y garantías laborales:

"es importante que desde el programa a uno lo cojan y lo formen no solo en términos de que a uno lo informen de qué es acoso laboral o maltrato laboral, sino en términos generales del mercado laboral, ¿sí? Tus derechos como trabajador, esta cuestión de las modalidades de contratación y demás. Yo siento que eso es valioso, porque uno sale al mercado laboral y se pega una estrellada. No estoy diciendo que el hecho de que a ti te enseñen algo así en el pregrado vaya a solucionar que tú tengas esa estrellada -porque igual la vas tener, porque igual es cambiar un poco de escenarios-, pero, sin embargo, sí es importante que uno sepa que uno igual como empleado o como contratista, pues, uno tiene una serie de derechos que puede exigir"[3].

Además de estas bases que se podrían enseñar desde el pregrado, también las redes gremiales podrían ser útiles a la hora de compartir experiencias laborales de gestión y trámite de problemas y situaciones difíciles. Por ejemplo, mecanismos como el que nos relató otre entrevistade, puede servir de contraste de otras formas en las que se comportan les empleadores y como referente para exigencias o iniciativas laborales más individuales.

"[Entrevistadore: cuando ustedes le hicieron ese reclamo a los supervisores, cómo fue eso,

1 Entrevista de profundización A1.

2 Entrevista de profundización A1.

3 Entrevista de profundización C3.

digamos, si ellos lo tomaron bien. Osea, ¿sí hubo como un instrumento para dejar registro de que ustedes habían hecho ese reclamo, algún tipo de seguimiento?] Sí, fue una charla a lo último como de sistematización de experiencias, como de qué había funcionado bien y qué no tan bien en el proyecto, como de lecciones aprendidas. Se puso la charla, se hizo como la anotación, de lo que había sucedido, y ellos pues tomaron notas supuestamente para generar un documento de lecciones aprendidas. Entonces se supone que sí quedó registro. Realmente reaccionaron bien, lo que te digo, ellos tomaron la retroalimentación y eso era chévere"[4].

Y en este sentido de la prevención o protección frente al acoso laboral, investigaciones como la presente y las posibles redes de egresades que se puedan crear desde la Universidad y el pregrado serían fundamentales, pues, según esta persona, es el mismo carácter difuso de los mundos laborales lo que crea las vulnerabilidades a la hora de afrontar sus retos y riesgos.

"yo creo que hay algo importante y es que sigue siendo difuso para el mercado laboral y para nosotros como antropólogos qué hacemos como profesionales y creo que esto es muy importante para pensarse un ejercicio sindical. Y es precisamente reconocer qué es lo que están haciendo los antropólogos y las antropólogas en el mercado laboral y cómo eso se puede regular. Porque, a veces siento que el mismo hecho de que sea tan difuso lo que uno puede hacer, que va más allá de hacer investigación y redactar informes de resultados, ese escenario tan difuso puede llevar o desencadenar episodios de acoso laboral"[5]

También, en este sentido, es necesario entender que los mecanismos de inserción laboral, como lo mostraron los resultados de este ejercicio investigativo, se construyen en gran parte desde los mismos docentes de la carrera. Esto, más allá de las consideraciones que puede tener, crea el reto de democratizar curricularmente estos contactos y estas lógicas de funcionamiento para garantizar que no se conviertan, como comúnmente se conoce, en rosca. Como lo enuncia el siguiente testimonio, el reto a manera de recomendación es cómo hacer que las herramientas que efectivamente se enseñan en espacios de cercanía con docentes, sean mucho más accesibles para las personas que no forman parte de las redes de afectos.

"para mí han sido súper importantes las redes de los profesores. O sea, todas las recomendaciones de trabajo y eso ha sido a través de los profesores. Y también digamos porque yo soy consciente de que fui una buena alumna, entonces sí digo como que hay gente que me tiene como referencia, pero no sé si esa técnica le pueda funcionar a todo el mundo, como si todo el mundo pudo generar esos espacios más como de cercanía con los profesores"[6].

Dentro de estas modificaciones curriculares, otro de los testimonios resalta la importancia que pueden tener las prácticas y pasantías. Esta figura no representa una garantía de inserción laboral, como se mostró en apartados anteriores, pero sí puede convertirse en una forma de obtener empleo, pero también de ir educando a les empleadores en las funciones y diferencias concretas del ejercicio antropológico y sus capacidades.

"Yo siempre he creído, y te voy a decir cómo funciona un poco la organización, y es, a las personas, por ejemplo, de economía que están en sus últimos semestres, lo que hacen es que les pagan una pasantía. [...] la gente aplica a una pasantía en este tipo de organizaciones. Entonces mal o bien la gente tiene un proceso formativo donde ya tienen

4 Entrevista de profundización A2.
5 Entrevista de profundización C3.
6 Entrevista de profundización A3.

su primer brochazo de cómo es el mundo laboral, y por otro lado, también le dan la oportunidad al empleador de aprender de esa disciplina en particular. Entonces yo, más que…yo sé que la parte de la tesis y del paper es muy buena, pero yo al menos pondría una práctica obligatoria. O bueno, no sé si sea obligatoria, pero sí darle la oportunidad a la gente de Antropología que vaya y haga sus prácticas profesionales en diferentes organizaciones, ONG, sector público, privado para que se vayan dando sus primeros brochazos. ¿Cómo lo haría? Yo pensaría que la universidad debería ponerse la diez creando lazos y convenios con este tipo de organizaciones, por ejemplo, [una institución en la cual trabajé] yo creo que estaría super feliz de que tuviéramos minions antropólogos ahí… los llamo minions, pero imagínate: listo, cada seis meses nos llega un nuevo estudiante que hace su práctica remunerada, que eso es otra cosa, eso tiene que ser importante, empezar a la gente a remunerarla. Y que ellos como poco a poco se vayan dando cuenta del potencial que tienen estas carreras, los mismos empleadores. Como, mire que esta gente puede hacer esto. Y que también haya como un tipo de propuesta pedagógica por parte de la universidad, mostrarles a los diferentes campos, no sé cómo hacerlo, como miren, un antropólogo puede hacer esto, se puede meter en diseño de política pública, en investigación, en los diferentes aspectos que tiene. […] Ahí va poco a poco ascendiendo y también se da a conocer el campo que tiene la Antropología en diferentes aspectos. Entonces creo que yo lo haría por ese lado, siendo muy pedagógico y como empezando a ampliar redes con organizaciones de lo que se hace”[7].

Pero el rediseño curricular no es la única conclusión de esta pesquisa. También hay un ejercicio, no necesariamente particular de la Universidad del Rosario y sus egresades, que tiene que ver con crear, sistematizar y promover prácticas de cuidado para les colegas y sus aplicaciones profesionales, cualquiera que estas sean: “desarrollar una especie de metodologías de autocuidado sería super bueno”[8]. Según varios de les entrevistades, estos ejercicios de “estar pendiente” y otras prácticas podrían comenzar por el pregrado:

“debería haber como, pues si el estudiante lo quiere y el contexto lo permite, hacerse como una articulación entre los profes, como que alguien esté pendiente si tú vas a campo, pues sabe que tú eres de la Universidad del Rosario y estás haciendo una investigación en el marco de tal materia, ¿sí? Como que eso hacía falta”[9].

“yo creo que sería bueno discutir como metodologías para afrontar la violencia. Porque yo creo que se da por sentado como ay, sí [INAD] es super duro porque trabaja temas de violencia y no le afecta. Como que se da por sentado que uno tiene que ser fuerte, pero nadie habla de estrategias metodológicas de cómo afrontar la violencia, de cómo vivirla, de cómo metodológicamente tratar de que esas cosas no den tan duro (…) Yo creo que si la Asociación abriera espacios de diálogo para construir entre todos, porque no es como que uno diga: no, es que está es la respuesta, tal, sino que entre todos, así como tú y yo estamos discutiendo estamos creando conocimiento. Entonces que entre todos se abran unos espacios como de líneas de trabajo”[10].

Ya una vez en entornos laborales, especialmente en contextos convulsos o de conflicto,

“intentamos cuidarnos todos con todos porque sabemos que estamos en un contexto muy hostil, estamos tratando temas muy horribles como para hacernos la vida imposible […] hacemos como un grupito o un circulito y empezamos a hacer como una especie de círculo de palabra o algo así para expresar lo que sentimos o inconformidad y aprender entre todos también. No solo cuestiones de

7 Entrevista de profundización A2.

8 Entrevista de profundización C2.

9 Entrevista de profundización C2.

10 Entrevista de profundicación C2.

> tristeza, sino como no, mire, me salió un conflicto [un grupo armado], ¿sí? Como uno a veces no tiene claro cierto contexto y los compañeros saben lo que otros no saben [...] uno tiene que empezar a tejer redes de verdad. Las redes de apoyo son muy importantes para este tipo de violencias en el marco que tú dices así, como laboral”[11].

> “Yo creo que lo más importante, un protocolo claro. O sea, una ruta que te diga a quién llamar, un profesor o un encargado que te haga seguimiento ¿cómo vas? ¿qué pasa? ¿cómo va todo? Una red de apoyo de amigos funciona bastante. O sea, como llamada de emergencia, como: “hola, necesito ayuda”, literal, “estoy en riesgo”. Y, creo que sería vital acompañamiento psicológico. O sea, creo que enfrentarse a un público laboral es muy denso, o sea, venir de la academia en la universidad todo tranqui y enfrentarse a un ámbito laboral como estudiante es denso. Entonces, creo que acompañamiento psicológico sería muy importante, o sea, mega importante así sea para decir: está todo bien o necesito ayuda con esto, porque puede ser en una universidad, en una empresa, en una consultoría, en un proyecto fuera de la ciudad”[12].

Estas prácticas no sólo son pueden ser de carácter colectivo, sino también ejercicios de carácter individual que formen habilidades para afrontar el universo de riesgos, como dice otra de las personas para ciertos entornos laborales: “todo el tiempo hay que estar poniendo límites, como barreras, sino uno lo desborona todo”[13].

Finalmente, otra de las dimensiones está en los retos y recomendaciones que tendrían los ejercicios asociativos y las plataformas de antropólogues y arqueólogues, sean articulaciones gremiales en torno de sus instituciones de egreso, alrededor de sus áreas o territorios de trabajo o plataformas como la misma ACANT. Una de las personas resumió todos estos retos así:

> “integrar, precisamente, a todos los egresados, de crear canales o redes donde se compartan ofertas laborales. Por otra parte, también una parte muy pedagógica, como de enseñarle a la gente que tiene potencial en la parte laboral. Eso es muy importante para que no se quede solamente como: ay, los antropólogos están allá echando yerba con los indígenas. Y yo creo que sería eso, como articulación y pedagogía, básicamente”[14].

Mientras otra de las personas manifestó al respecto:

> “es completamente difícil que una asociación pueda tener incidencia en los empleadores, ¿sí? Pero yo no veo tan descabellado, una asociación que pueda generar incidencia frente a la política y frente a la regulación del mercado laboral en Colombia, y el mercado laboral dispuesto para los científicos sociales y para los antropólogos puntualmente. Yo sí creo que falta mucha reflexión desde la academia, pero no reflexión en términos académicos, sino reflexión en términos de incidencia política frente a la legislación y normativa relacionada con trabajo, y en esto ya más concretamente, frente a acoso laboral. Y yo creo que ahí es donde puede estar el papel de la asociación, que se tome mucho más en serio, me parece muy interesante eso que dices de que deje de ser una asociación de profesores y que pase a ser una asociación de antropólogos y antropólogas, ¿sí? Que no solo reconozca la labor de la antropología en la academia, sino en múltiples escenarios, en el escenario de la gestión, en el escenario del despliegue de acciones de Estado, en el escenario de las instituciones privadas, que a fin de cuentas son mercados laborales que se están abriendo para nuestra profesión y donde ahorita estamos ocupando espacios. Entonces ya no es solo la

11 Entrevista de profundización C2.
12 Entrevista de profundización C3.
13 Entrevista de profundización C2.

14 Entrevista de profundización A2.

academia, ya no es solo ese cuento de los antropólogos haciendo investigación para la academia, para la ciencia y para dictar clases, eso en universidades pienso que ya está mandado a recoger porque no es lo único que estamos haciendo, estamos involucrados en otros escenarios en los que es necesario que la asociación tenga en cuenta para que no se vuelvan únicamente una red de colegaje, sino que se involucre más en lo que viene siendo la incidencia política para regular condiciones de trabajo y condiciones de empleo. Es importante así sea con un comunicado, pero que la asociación esté mucho más involucrada en las discusiones en lo relacionado con el mercado laboral y la calidad de empleo de los antropólogos y antropólogas en el país. Toda la cuestión de complejizar la contratación por prestación de servicios y lo que eso implica en calidad de empleo, por ejemplo, pero al mismo tiempo, en otros escenarios de la Antropología relacionados con el desarrollo de mercado. Entonces por ahí está la importancia de las cosas que pueda hacer la asociación, porque sí soy consciente a que no puede tener mayor incidencia frente a empleadores, pero yo me imagino qué tan interesante puede ser que haya un sindicato de antropólogos y Antropólogas y científicos sociales, eso sería supremamente interesante"[15].

Por su parte, la persona que entrevistamos que pertenece a la planta docente del programa de antropología de la URosario hizo una autocrítica respecto a este panorama de desconexión con les egresades por parte del programa. Más allá de triangular nuestro hallazgo, también sirve para resaltar la disposición que puede existir por parte de la planta docente para emprender caminos que lleven a la articulación que claman sus egresades. Al referirse al proyecto pedagógico del programa dijo que:

"Cuando el programa inició, en el año 2007, había poco estudiantes, y la cuestión de los egresados no aparecía como un asunto central. Si somos autocríticos, tenemos que reconocer que, durante los primeros años del programa, la voz de los egresados no se ha tenido en cuenta… Luego, el número de egresados empezó a subir y, de un momento a otro, nos dimos cuenta que teníamos 30, 40, 50 egresados, etcétera. Obviamente, se volvió una prioridad incorporarlos en la vida del programa, pero no es una tarea fácil. Por lo que he podido escuchar en diferentes programas, la cuestión de los egresados siempre representa un reto. La mayoría de las Universidades no tienen estrategias realmente eficientes para mantener el contacto con sus egresados. Sobre todo, porque, por lo general, la solución que se tiene consiste en crear una oficina de egresados. Sin embargo, esas oficinas tienden a estar desconectadas de las unidades académicas. Es decir que las Universidades organizan encuentros con sus egresados, pero no hay un contacto sostenido con los docentes o con los estudiantes. En este contexto, creo que es fundamental que los programas organizan eventos de egresados para encontrarse con los profes y los estudiantes. No como algo impuesto desde una oficina a nivel central, sino como algo que sea parte del funcionamiento regular del programa, de su vida cotidiana. Obviamente, esto no es sencillo: como todo el mundo vive con muchas tareas pendientes, se sacrifica lo que parece "menos" necesario. En este caso, sin embargo, es un error"[16].

Así mismo, nos compartió las posibilidades que puede tener el proceso de acercamiento del programa a estos mundos laborales y manifestó que existe la disposición a crear los puentes necesarios:

"Creo que, como profesores del programa, estamos interesados y disponibles para escuchar las recomendaciones de nuestros egresados y de nuestros estudiantes para realizar posibles ajustes a nuestro plan de estudio […]. Es importante dar una discusión abierta con todos los miembros de

15 Entrevista de profundización C3.

16 Docente del pregrado en antropología.

la comunidad para revisar – en una base regular – el plan de estudio, pero, también, para conversar sobre el contenido de las asignaturas existentes y la manera de dictar las clases. Se podrían también desarrollar espacios académicos con los egresados por fuera del currículum. Hay que reconocer que son pocas las actividades que hemos desarrollado en común con nuestros egresados, en relación con todo lo que se podría hacer. Es evidente, en particular, que los consejos de los egresados nos podrían ayudar a tener conexiones más fuertes con el mundo profesional y con las formas aplicadas de la disciplina. No encontraremos necesariamente un consenso sobre la mejor manera de enseñar la antropología, pero sí será positiva desarrollar ese tipo de discusiones”[17].

Este testimonio acerca a una comprensión de estas brechas de los mundos laborales con relación a la formación como un fenómeno más allá de la culpabilización de un actor en concreto y como un problema más grande que, aunque tiene responsabilidades concretas, requiere cambios más allá de la transformación de uno de los sectores implicados.



17 Docente del pregrado en antropología.



Finalmente, a partir de los hallazgos de esta encuesta-piloto y luego de un año enfocades en esta investigación, hacemos las siguientes recomendaciones.

Al departamento de antropología de la Universidad del Rosario:

1. Construir o consolidar una base de datos de les egresades del programa, con una caracterización amplia que contemple aspectos como el género, rangos etarios, entre otros, y que estén en permanente actualización para mantener calidad y fidelidad en los datos.

2. Abrir espacios de diálogo con sus egresades en torno a las brechas y aprendizajes que han vivido en sus trayectorias laborales. Espacios que sean más continuos y transversales que el espacio anual que se está desarrollando, y que pueden implicar menos logística, como, por ejemplo, la práctica de invitar colegas a sesiones específicas de los cursos o, incluso, amigues de les docentes que estén en áreas no académicas.

3. Crear mecanismos de evaluación efectiva de la inserción y desempeño profesional de les egresades del programa de pregrado en antropología. Estas estrategias pueden bien estar articuladas con mecanismos internos de la Universidad o conectarse como proyecto de investigación de les mismes docentes, quizás incluso un semillero, ya que encontramos que es una figura con fuerza y trayectoria dentro de este programa.

4. Comenzar un proceso de reforma curricular informado por las estrategias anteriores y encaminado a enfrentar la realidad laboral de les colegas. Lo cual no significa aceptar todas estas exigencias y habilidades de forma acrítica, sino apostarle a tomar una decisión colectiva desde el profesorado sobre las realidades que están enfrentando las mismas personas que están formando. Esta reforma no tiene que implicar un cambio total al programa, ni mucho menos, sino apostarle a investigar cuáles son las "palancas" de los cambios que están pendientes. Se sugiere usar metodologías de la prospectiva y de análisis de futuros, metodologías que son, además, parte de los conocimientos del mundo empresarial y laboral de varies antropólogues.

A nuestres colegas antropólogues de la Universidad del Rosario:

5. Apoyar las iniciativas de construcción de redes de colegaje, ya sea independientemente o por parte de la Universidad que puedan protegerles cuando aparezcan situaciones adversas, amenazas a la integridad o riesgos inminentes.

6. Exigir cambios concretos en el proyecto pedagógico, el currículo y las prácticas internas dentro de la Universidad del Rosario y su programa de antropología para impactar los problemas registrados en este informe y otros que no hayan aparecido en el marco de esta investigación.

Al gremio de la antropología y arqueología en Colombia:

7. Informarse de los derechos laborales que los protegen, los límites

a la hora de la subordinación en las relaciones con les superiores y sobre las herramientas y vías para interponer quejas o demandas sobre abusos que puedan ocurrir.

8. Incentivar o iniciar espacios de autoformación conjunta entre colegas cercanos que puedan aliviar los vacíos que ya existen en nuestra formación respecto a áreas específicas o tips laborales que se vayan descubriendo por el camino o por el diálogo con otras disciplinas.

9. Incentivar o iniciar espacios colectivos de catarsis, apoyo y solidaridad para sobrevivir entre colegas de esta u otras disciplinas dentro de los contextos contractuales del caso.

10. Exigir la elaboración e implementación de protocolos de manejo y gestión de riegos implicados en las actividades contractuales y el derecho a la seguridad en el trabajo.

A la Asociación Colombiana de Antropología - ACANT:

11. Tomar atenta nota de las líneas de vuelo y los retos planteados por les colegas en este documento e iniciar a construir o articular proyectos, en torno a las posibilidades de una asociación nueva y aún pequeña, encaminados a aportar a la solución a estos problemas.

12. Articular, desde sus temas, los grupos de interés y capítulos regionales a esta investigación conjunta a nivel nacional.

13. Articular a los departamentos o escuelas de antropología y arqueología en un mismo espacio de discusión periódico en donde tenga participación el Instituto Colombiano de Antropología e Historia. Se recomienda tener en cuenta un espacio similar que ya había construido como una Red de programas, pero con una revisión de su metodología y objetivo.

14. Hacer un llamado a los diferentes departamentos o escuelas de antropología y arqueología a nivel nacional en aras de que

consideren hacer investigaciones similares, que perfectamente pueden ser por parte de este grupo dentro de la ACANT u otras iniciativas articuladas; así como también, que consideren revisar las articulaciones que tienen con la vida laboral de sus egresades y las brechas que pudieran existir allí, pensándolo como oportunidades de mejora, y hasta puntos positivos para las acreditaciones de programas y aumento de la competitividad de los programas.

15. Seguir apoyando esta investigación en concreto como aporte a la investigación sobre los propios colegas y asociades, y como forma de convertirse en una asociación que tenga aspectos y proyectos en las perspectivas de la disciplina más allá de la academia.

A nosotres, el grupo de interés Profesionalización y contextos laborales de los y las antropólogas en Colombia que realizó esta investigación:

16. Consolidar la autoevaluación respecto a la construcción, difusión y sistematización de los instrumentos lanzados, y adaptar el plan de trabajo del grupo en consecuencia.

17. Adaptar y terminar el instrumento de encuesta para lanzarla a nivel nacional de acuerdo con las sugerencias que recibimos por parte de las personas encuestadas, las entrevistadas, las expertas consultadas y otros comentarios que puedan llegar posterior al lanzamiento de este informe.

18. Encontrar formas de financiación de esta agenda de investigación que no estén basadas en recursos propios.

19. Iniciar a planear y construir en conjunto con las personas interesadas nuestro proyecto de construir un Observatorio Nacional amparado en la Asociación Colombiana de Antropología.


ASOCIACIÓN
COLOMBIANA DE
ANTROPOLOGÍA



